



# 4

**Difficultés particulières  
rencontrées  
par les huit groupes  
professionnels clés**

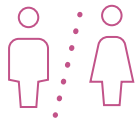
# Principaux constats



Crédit: © Joseph Sorrentino



Les travailleurs des systèmes alimentaires sont régulièrement confrontés à des niveaux élevés de pauvreté au travail, à des risques pour la sécurité et la santé au travail (SST), et ils sont mal couverts par la protection du travail et la protection sociale, tant en droit qu'en pratique.



Le travail de soins se caractérise par une ségrégation fondée sur le genre, une faible rémunération et des écarts de salaires.



La plupart des travailleurs clés du commerce de détail dans les pays en développement sont des indépendants, qui n'ont souvent aucune protection sociale et ont des horaires de travail longs ou irréguliers.



Les travailleurs de la sécurité sont confrontés à des risques élevés de violence et de harcèlement, et plus d'un tiers d'entre eux travaillent un nombre d'heures excessif.

L'évaluation globale des conditions de travail des travailleurs clés présentée au chapitre 3 a démontré que ces travailleurs sont sous-évalués, tant en termes de revenus qu'en ce qui concerne les autres conditions de travail. Les travailleurs clés ont dans l'ensemble un taux de syndicalisation plus faible, des contrats de travail temporaires et multipartites plus fréquents, ce qui aggrave parfois les déficits dans les autres conditions de travail, avec comme conséquence des heures de travail longues et irrégulières et, en moyenne, des salaires plus bas, même si l'on tient compte des différences de niveau d'éducation et d'autres caractéristiques observables entre les salariés clés et les autres. Les travailleurs clés ont également souvent une couverture sociale plus limitée, en particulier dans les pays à faible revenu. En outre, relativement peu de salariés clés bénéficient d'une formation, un problème qui est encore plus alarmant dans ces pays. Dans l'ensemble, l'analyse a fait ressortir de fortes interconnexions entre les conditions de travail, les déficiences dans un domaine se répercutant sur d'autres. Les problèmes sont encore plus graves pour les travailleurs indépendants et informels qui ne bénéficient d'aucune forme de protection du travail et de protection sociale dans de nombreuses régions du monde.

Si ces constats s'appliquent aux travailleurs clés en général, qui partagent des caractéristiques communes, notamment l'exposition à des risques tels que ceux liés à leur travail pendant la pandémie de COVID-19, certaines insécurités sont particulièrement préoccupantes pour des catégories spécifiques de travailleurs clés. Ce chapitre analyse donc les réalités professionnelles de travailleurs clés dans les huit groupes professionnels clés définis au sens large: systèmes alimentaires, santé, commerce de détail, sécurité, travail manuel, nettoyage et assainissement, transports ainsi que techniciens et employés administratifs. Dans chacune de ces catégories, un gros plan sur certains emplois clés est effectué pour montrer les difficultés auxquelles ils ont été confrontés pendant la pandémie. Ces études de cas examinent les expériences liées à la pandémie des travailleurs agricoles, des agents de santé communautaires, des vendeurs ambulants, des travailleurs des entrepôts, des ramasseurs de déchets, des gens de mer et des travailleurs des postes. Elles aident à définir des orientations visant à améliorer les conditions générales de travail, mais aussi à rendre les travailleurs, et donc les sociétés, plus résilients lors de crises futures.

## 4.1. Travailleurs des systèmes alimentaires: non protégés et mal payés

La production, la distribution et la livraison de nourriture sont des activités économiques qui doivent se poursuivre même pendant les périodes exceptionnelles telles que les guerres, les pandémies et les catastrophes naturelles. Étant donné l'importance de l'agriculture et des chaînes alimentaires mondiales pour la survie des sociétés, il n'est pas surprenant que les travailleurs clés des systèmes alimentaires représentent une très grande partie de l'ensemble des travailleurs clés (35 pour cent). Cette proportion varie de 13,2 pour cent dans les pays à revenu élevé à 60,4 pour cent dans les pays à faible revenu. Dans ces derniers, l'agriculture est un secteur dominant et une source majeure d'emploi. Bien que les agriculteurs de subsistance représentent près de 40 pour cent de l'emploi agricole dans ces pays, la part de l'emploi agricole reste élevée, 44 pour cent, même si on les exclut. En moyenne, plus de 68 pour cent des travailleurs clés des systèmes alimentaires sont des indépendants, et cette proportion atteint 95 pour cent dans les pays à faible revenu, tandis que le statut de l'emploi est plus uniformément réparti dans les pays à revenu élevé (voir la figure 4.1).

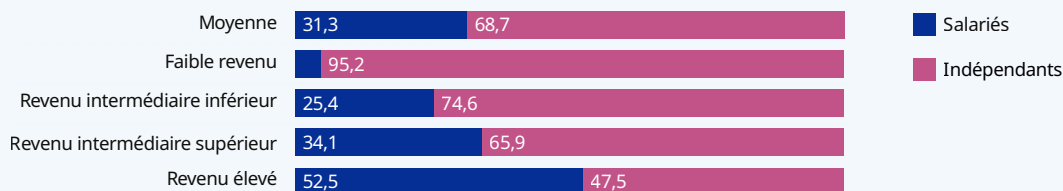
Un autre trait distinctif des travailleurs clés des systèmes alimentaires est la forte proportion de migrants (voir la figure 4.2). En moyenne, 7,3 pour cent des travailleurs clés des systèmes alimentaires sont nés à l'étranger, mais cette proportion atteint 63 pour cent en Jordanie et plus de 41 pour cent au Brunéi Darussalam. Dans les pays où l'agriculture ne représente qu'une faible part de la main-d'œuvre, comme les États-Unis et la Suisse, les travailleurs migrants constituent une source importante de main-d'œuvre (36,3 pour cent des travailleurs des systèmes alimentaires aux États-Unis et 19 pour cent en Suisse). Pourtant, malgré l'importance des travailleurs étrangers pour l'agriculture dans de nombreux pays, les travailleurs migrants internationaux ont été confrontés à des restrictions à la circulation en raison de la pandémie, ainsi qu'à une détérioration de leurs conditions de travail (voir l'encadré 4.1)<sup>1</sup>.

---

**Les travailleurs clés des systèmes alimentaires représentent 35 pour cent de l'ensemble des travailleurs clés dans le monde.**

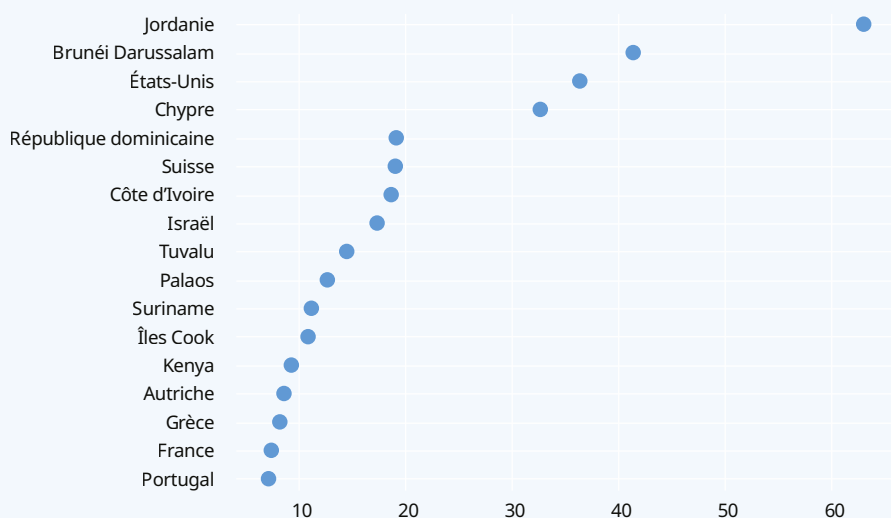
---

▶ **Figure 4.1. Statut d'emploi des travailleurs clés des systèmes alimentaires, par groupe de revenus (pourcentage)**



**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

▶ **Figure 4.2. Part de travailleurs migrants clés dans les systèmes alimentaires (pourcentage)**



**Note:** Le statut migratoire est basé sur le fait d'être né dans un pays étranger.

**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

#### Encadré 4.1. Travailleurs clés de l'agriculture: le prisme des migrations

Dans de nombreuses régions du monde, et en particulier dans les pays industrialisés, le secteur agricole dépend des travailleurs migrants, qu'ils soient internationaux ou nationaux<sup>1</sup>. Les fermetures de frontières, les restrictions à la circulation et la suspension des activités économiques résultant de la pandémie de COVID-19 ont eu des conséquences importantes sur la production primaire dans le monde entier, mais aussi sur les mouvements des travailleurs agricoles migrants, dont beaucoup ont un statut instable en termes de résidence et de citoyenneté. Dans des pays comme la Chine et l'Inde, où la migration interne est une caractéristique importante du secteur, les restrictions locales à la circulation ont créé des perturbations qui ont eu des effets sur les moyens de subsistance des travailleurs. La récession induite par la pandémie de COVID-19 en Inde a forcé le retour en masse de millions de migrants circulaires qui, en l'absence de protection sociale, ont été soutenus par les ménages ruraux de femmes qui ont servi de filets de sécurité pendant la pandémie<sup>2</sup>. Dans le cas des migrants agricoles internationaux vers les pays de l'OCDE, des inquiétudes sont apparues quant à d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre en raison des restrictions à la circulation empêchant l'entrée des travailleurs agricoles étrangers, ce qui a déclenché des appels à la sécurité alimentaire et des exceptions pour permettre leur entrée.

En Espagne, les restrictions aux frontières ont eu de graves conséquences pour les travailleurs migrants marocains sous contrat de courte durée. Le gouvernement marocain a interdit le retour des travailleurs (principalement des femmes), qui sont donc restés «immobilisés» dans les champs espagnols sans aucun moyen de subsistance. En outre, la pandémie a entraîné une intensification du travail en Espagne, car il

#### Encadré 4.1 (suite)

fallait plus d'heures pour réaliser des récoltes plus importantes par personne, ce qui a donné lieu à des heures supplémentaires et à des pratiques abusives<sup>3</sup>. Le gouvernement espagnol a encouragé le recrutement de jeunes ressortissants de pays tiers dans le secteur agroalimentaire en vertu du décret-loi royal n° 13/2020 d'avril 2020, qui a prolongé la validité des permis de séjour des migrants arrivant à expiration pendant la période de confinement. En outre, les jeunes ressortissants de pays tiers ont été autorisés à travailler dans l'agriculture et, grâce à des prolongations de deux ans des permis de séjour et de travail, ils pouvaient potentiellement accéder à un séjour de longue durée<sup>4</sup>.

Au Canada, les difficultés rencontrées par les travailleurs agricoles migrants dans le cadre des programmes de migration temporaire de main-d'œuvre ont été encore aggravées par la pandémie<sup>5</sup>. L'une des caractéristiques de ces programmes est d'intégrer la possibilité d'être expulsé, ce qui signifie que les travailleurs migrants ont des contrats de courte durée qui déterminent la durée de leur séjour dans le pays d'accueil et limitent leur possibilité de faire part de leurs préoccupations concernant les conditions de travail par crainte de ne pas être sélectionnés pour les saisons suivantes. Pourtant, les conditions de travail sont devenues plus difficiles en raison de la pandémie, et ce pour plusieurs raisons. Premièrement, dans le cadre de l'atténuation des risques de contagion, l'utilisation de masques, de désinfectants, de gants et la distanciation physique ont rendu le travail plus difficile à effectuer, alors que le contrôle de l'application des mesures n'était pas toujours garanti. Deuxièmement, la crainte d'une expulsion pour raisons médicales et d'une perte de revenus a incité les travailleurs à éviter le dépistage et les contrôles. Troisièmement, le fait d'être confiné dans un logement fourni par l'employeur a alourdi le poids de l'isolement, ce qui a eu des répercussions sur la santé mentale. Enfin, l'accès à la communauté était limité, ce qui accentuait les sentiments d'isolement et d'exclusion (voir la section 2.2). Le cas du Canada montre également comment des lacunes dans la protection du travail apparaissent en raison de différences juridictionnelles: le gouvernement fédéral a la primauté en matière d'immigration et de négociation de protocoles d'accord et de contrats de travail types avec les pays d'origine, tandis que les provinces ont le pouvoir de promulguer et de faire appliquer le droit du travail (sauf pour les travailleurs relevant de la compétence fédérale). Les provinces sont également responsables de la réglementation et de la fourniture de l'assurance-maladie, tandis que le logement et les mesures de santé publique relèvent de la compétence des municipalités<sup>6</sup>.

Une autre dimension importante mise en lumière par la pandémie est le problème du logement pour les travailleurs agricoles migrants, en particulier ceux qui sont soumis à des régimes temporaires et qui dépendent de leur employeur pour leur hébergement. Comme dans de nombreux pays, le secteur agricole israélien a été désigné comme «essentiel» pendant la pandémie. Environ 32 000 travailleurs du secteur en Israël, pour la plupart originaires de Thaïlande, ont continué à travailler pendant cette période. La plupart des employeurs logent les travailleurs dans les fermes, mais, en raison de la réglementation en matière d'utilisation des terres dans le pays, les structures dans les exploitations ne peuvent être construites que pour un usage agricole, comme les étables et les greniers à foin. Les travailleurs migrants résident donc généralement dans des structures temporaires qui ne sont pas adaptées à un logement à long terme et qui sont particulièrement problématiques quant au respect des mesures de quarantaine. Lors de la fermeture des frontières, la «pénurie de travailleurs» a incité les employeurs du secteur agricole à demander un permis d'entrée spécial dans le pays pour ces travailleurs, et divers problèmes sont apparus quant à l'endroit où les loger de manière à respecter les exigences en matière de quarantaine. Les hôtels étaient chers et personne ne voulait en assumer le coût. Après diverses négociations, la Thaïlande a été retirée de la liste des pays pour lesquels une quarantaine était exigée. À un moment donné, il a été envisagé d'accueillir les travailleurs dans un centre de détention éloigné, mais l'idée a été abandonnée en raison de préoccupations liées aux droits humains<sup>7</sup>.

L'expérience de différents pays montre les difficultés persistantes auxquelles sont confrontés les travailleurs migrants pour obtenir une protection du travail dans le cadre de régimes temporaires et de statuts migratoires divergents, ainsi que les insécurités et vulnérabilités récurrentes que subissent les travailleurs agricoles migrants.

<sup>1</sup> OIT, 2020I.

<sup>2</sup> Dev et Rahul, 2022.

<sup>3</sup> Corrado et Palumbo, 2022.

<sup>4</sup> Open Society European Policy Institute, 2020.

<sup>5</sup> Vosko *et al.*, 2022.

<sup>6</sup> *Idem.*

<sup>7</sup> Niezna, Kurlander et Shamir, 2021.

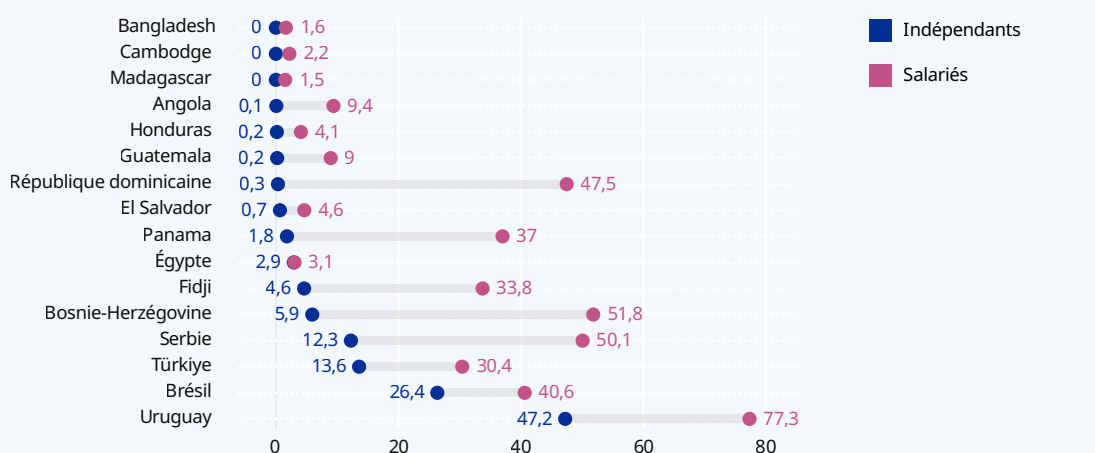
## Dans la plupart des pays pour lesquels des données sont disponibles, les salariés et les travailleurs indépendants clés des systèmes alimentaires ne bénéficient souvent d'aucune forme de protection sociale.

La couverture sociale est extrêmement faible parmi les travailleurs clés des systèmes alimentaires. Comme le montre la figure 4.3, dans la plupart des pays pour lesquels des données sont disponibles, les salariés et les travailleurs indépendants clés des systèmes alimentaires ne bénéficient souvent d'aucune forme de protection sociale. Le faible taux de couverture des salariés distingue ce groupe professionnel des autres et met en évidence le recours élevé au travail informel et occasionnel dans l'agriculture. Par exemple, à El Salvador, près de 45 pour cent de tous les salariés clés bénéficient d'une protection sociale, contre seulement 4,6 pour cent de ceux des systèmes alimentaires. Si la couverture est meilleure dans quelques pays à revenu élevé ou intermédiaire supérieur comme la Bosnie-Herzégovine, le Brésil, le Panama, la Serbie, la Türkiye et l'Uruguay, les salariés clés des systèmes alimentaires restent moins bien protégés que tous les autres travailleurs clés. En Uruguay, par exemple, plus de 90 pour cent des salariés clés ont accès à une pension ou à un congé de maladie rémunéré, mais cette proportion est de 77 pour cent pour ceux des systèmes alimentaires.

Il existe de multiples obstacles à l'inclusion des travailleurs des systèmes alimentaires dans les systèmes de protection sociale. Tout d'abord, les travailleurs agricoles en sont parfois légalement exclus. Au Liban, par exemple, la législation du travail exclut les travailleurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche des régimes d'assurance sociale<sup>2</sup>. Dans d'autres cas, les contraintes administratives et les difficultés d'enregistrement et de suivi dans les zones rurales empêchent les travailleurs d'accéder aux prestations<sup>3</sup>. En outre, les obstacles liés à l'information et à l'organisation sont plus importants pour les travailleurs des systèmes alimentaires, car ils travaillent et vivent dans des endroits isolés et sont moins au courant des programmes ou des prestations. Dans le cas des travailleurs migrants relevant de programmes de migration temporaire de main-d'œuvre, même si certaines dispositions visant à garantir des prestations sociales figurent dans les accords bilatéraux (par exemple entre le Canada et le Mexique dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers), dans la pratique la nature temporaire du travail saisonnier empêche les migrants d'accéder effectivement à une couverture sociale complète<sup>4</sup>. Pour surmonter certains des obstacles décrits, plusieurs pays, comme l'Algérie et le Brésil, ont élaboré une législation sociale spéciale pour les travailleurs ruraux. Dans d'autres cas, comme en Équateur, la principale institution de sécurité sociale supervise le régime d'assurance sociale des paysans, qui s'adresse aux travailleurs agricoles ruraux et est subventionné par l'État<sup>5</sup>.

La couverture sociale est extrêmement faible parmi les travailleurs clés des systèmes alimentaires. Comme le montre la figure 4.3, dans la plupart des pays pour lesquels des données sont disponibles, les salariés et les travailleurs indépendants clés des systèmes alimentaires ne bénéficient souvent d'aucune forme de protection sociale. Le faible taux de couverture des salariés distingue ce groupe professionnel des autres et met en évidence le recours élevé au travail informel et occasionnel dans l'agriculture. Par exemple, à El Salvador, près de 45 pour cent de tous les salariés clés bénéficient d'une protection sociale, contre seulement 4,6 pour cent de ceux des systèmes alimentaires. Si la couverture est meilleure dans quelques pays à revenu élevé ou intermédiaire supérieur comme la Bosnie-Herzégovine, le Brésil, le Panama, la Serbie, la Türkiye et l'Uruguay, les salariés clés des systèmes alimentaires restent moins bien protégés que tous les autres travailleurs clés. En Uruguay, par exemple, plus de 90 pour cent des salariés clés ont accès à une pension ou à un congé de maladie rémunéré, mais cette proportion est de 77 pour cent pour ceux des systèmes alimentaires.

► **Figure 4.3. Part de travailleurs clés des systèmes alimentaires bénéficiant de la sécurité sociale, certains pays (pourcentage)**



**Note:** La protection sociale est mesurée indirectement par deux types de droits: l'éligibilité et l'accès aux pensions ou aux congés de maladie rémunérés.

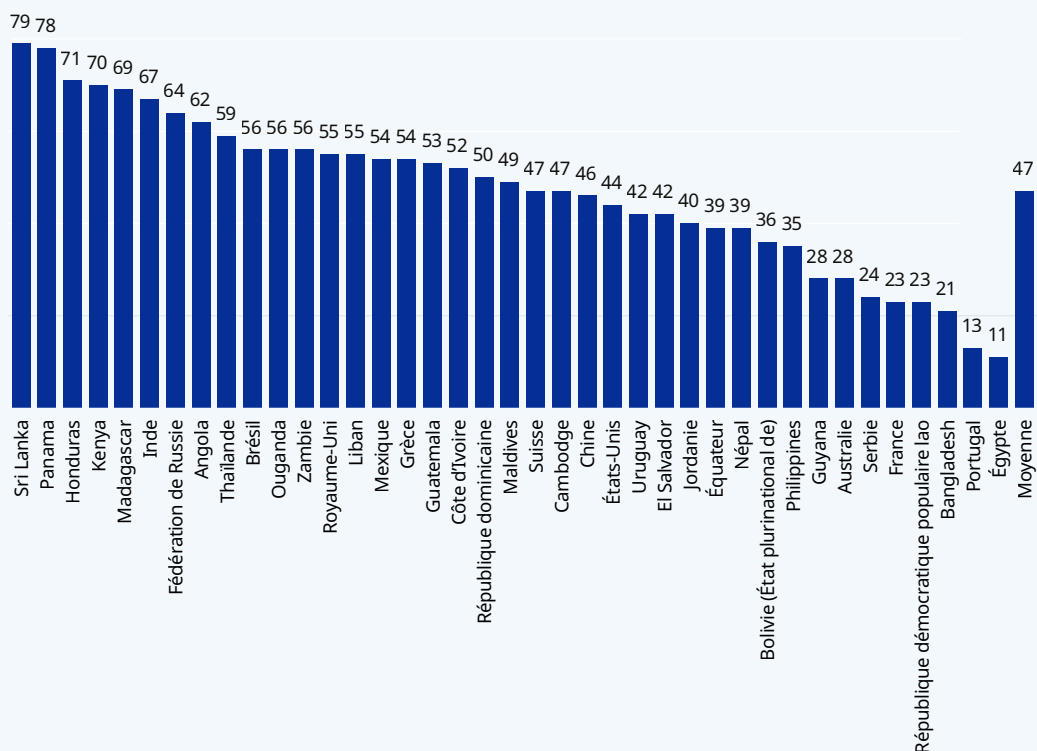
**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

Une grande partie des salariés clés travaillant dans les systèmes alimentaires sont faiblement rémunérés, ce qui veut dire que leur salaire est inférieur aux deux tiers de la médiane des salaires dans leur pays. Dans les pays pour lesquels des données sont disponibles, en moyenne la moitié des salariés clés sont rémunérés au-dessous de ce seuil (figure 4.4). Toutefois, cette proportion varie considérablement d'un pays à l'autre, atteignant par exemple 79 et 78 pour cent à Sri Lanka et au Panama, respectivement, alors qu'elle n'est que de 13 et 11 pour cent au Portugal et en Égypte, respectivement.

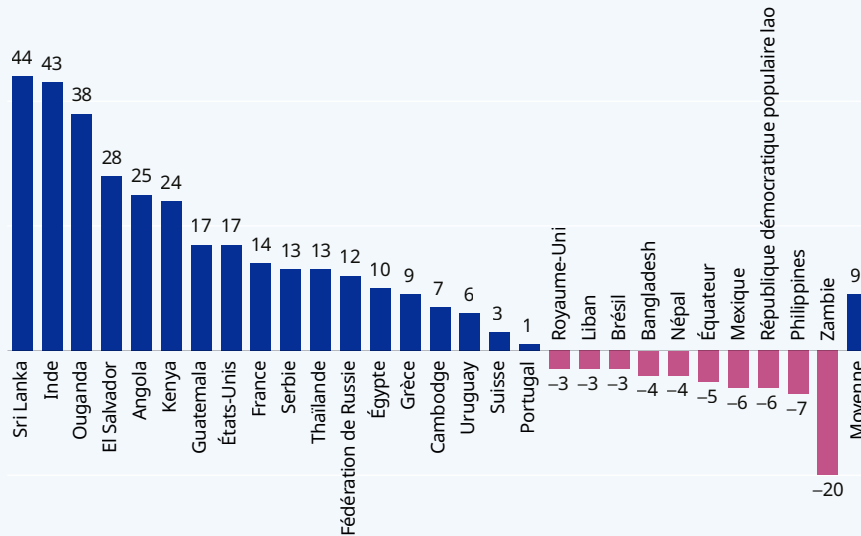
Les bas salaires perçus par les salariés clés des systèmes alimentaires dans de nombreux pays peuvent en partie refléter la faible productivité du secteur agricole, surtout dans les régions où l'agriculture est une source principale d'emploi. Une étude mondiale met en évidence un grand écart de productivité entre le secteur agricole et le secteur non agricole, même après avoir pris en compte divers critères de mesure<sup>6</sup>. Plus précisément, pour les économies à revenu faible et intermédiaire d'Asie, des données récentes montrent que la productivité du travail non agricole et celle du travail agricole n'augmentent pas au même rythme: la première a augmenté plus rapidement au cours des cinq années étudiées, ce qui a nettement creusé l'écart au fil du temps<sup>7</sup>. Dans ce contexte, les salariés clés de l'agro-industrie risquent de percevoir des salaires inférieurs à ceux versés à d'autres salariés. Les politiques de soutien à la croissance de la productivité dans l'agriculture peuvent contribuer à atténuer ce risque.

Pendant, les bas salaires des salariés clés des systèmes alimentaires ne peuvent pas être imputés uniquement à la productivité. Les lacunes d'ordre institutionnel dans les processus de fixation des salaires les expliquent également en partie. Par exemple, les salariés clés des systèmes alimentaires sont largement exclus de la couverture légale du salaire minimum dans de nombreux pays. Un examen mondial des politiques en matière de salaire minimum a constaté qu'en 2020 29 pays disposaient d'un salaire minimum légal qui excluait les travailleurs agricoles ou domestiques, ou les deux, de la réglementation sur le salaire minimum<sup>8</sup>; 12 pays excluaient la totalité ou une partie des travailleurs agricoles, mais incluaient éventuellement les travailleurs domestiques. Lorsqu'elles ne sont pas exclues, ces catégories de salariés peuvent néanmoins être soumises à des taux de salaire minimum particuliers, qui sont souvent inférieurs à ceux appliqués aux autres travailleurs. L'application insuffisante des réglementations relatives au

► **Figure 4.4. Part de travailleurs faiblement rémunérés parmi les salariés clés des systèmes alimentaires (pourcentage)**



Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

► **Figure 4.5. Écart de rémunération entre les hommes et les femmes parmi les salariés clés des systèmes alimentaires, certains pays (pourcentage)**

**Note:** Les valeurs positives indiquent que l'écart de rémunération est en faveur des hommes; les valeurs négatives indiquent que l'écart de rémunération est en faveur des femmes.

**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

salaires minimum, surtout dans les zones rurales reculées, explique aussi en partie les faibles revenus des travailleurs des systèmes alimentaires. Des systèmes de rémunération à la pièce mal régulés peuvent également accroître le risque que les travailleurs perçoivent des salaires injustes, parfois inférieurs au niveau du salaire minimum existant<sup>9</sup>. Dans l'ensemble, la proportion de salariés des systèmes alimentaires rémunérés au-dessous du salaire minimum témoigne de la faible protection des salaires minima pour ce groupe de travailleurs. Dans les pays où un salaire minimum est appliqué, 52 pour cent en moyenne des salariés clés des systèmes alimentaires sont payés au-dessous.

Enfin, l'écart entre les pays est partiellement dû aux différences de statut d'emploi des travailleurs agricoles. Dans certains pays, une grande partie des travailleurs agricoles sont classés comme travailleurs indépendants ou travailleurs familiaux et ne sont donc pas inclus dans le calcul des salaires, qui ne concerne que les salariés. En Égypte, par exemple, 15 pour cent des travailleurs clés des systèmes alimentaires sont des indépendants; et 30 pour cent, des travailleurs familiaux. Au Bangladesh, plus de la moitié des travailleurs clés des systèmes alimentaires sont des indépendants.

**Les femmes contribuent souvent au travail agricole tout en effectuant des tâches domestiques non rémunérées qui garantissent la productivité du reste du ménage.**

Dans la plupart des cas, ce sont les femmes qui perçoivent les salaires les plus bas parmi les travailleurs clés des systèmes alimentaires. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes atteint 9 pour cent en moyenne dans les pays pour lesquels cet indicateur peut être estimé (figure 4.5). Cependant, dans quelques pays comme l'Équateur, le Mexique, les Philippines ou la Zambie, les salariées clés des systèmes alimentaires ont des salaires qui sont en moyenne plus élevés que ceux versés à leurs homologues masculins. Néanmoins, comme nous l'avons souligné précédemment, un écart de rémunération moyen en faveur des femmes n'exclut pas nécessairement l'existence d'écarts de rémunération en faveur des hommes lorsque l'on se penche plus précisément sur le niveau des professions ou des activités. Par exemple, une étude réalisée en 2018 sur la population des travailleurs agricoles dans quatre grandes cultures (riz paddy, maïs, noix de coco et canne à sucre) aux Philippines a confirmé la présence de différences salariales pour les travailleurs exerçant la même activité agricole, avec un biais salarial en défaveur des femmes de 21 pour cent<sup>10</sup>.

En outre, dans de nombreux cas, les femmes qui travaillent dans le secteur des systèmes alimentaires ne sont pas rémunérées. En Inde, le travail non rémunéré dans les



entreprises agricoles familiales représente un tiers de l'emploi informel des femmes et, en Égypte, il atteint même 85 pour cent<sup>11</sup>. Bien que les chiffres présentés ici ne le reflètent pas, les femmes contribuent souvent au travail agricole tout en effectuant des tâches domestiques non rémunérées qui garantissent la productivité du reste du ménage.

## 4.2. Travailleurs de la santé: exposés à des risques avec une représentation collective limitée

*Il y avait des maladies infectieuses avant le COVID, nous avons ce risque. À part ça, nous nous rendons dans les maisons. Personne ne sait quel type de psychologie ont les patients à la maison. Certains vivent dans des conditions désespérées, d'autres sont très irritables, d'autres sont très agités... Ces risques sont normaux dans notre travail.*

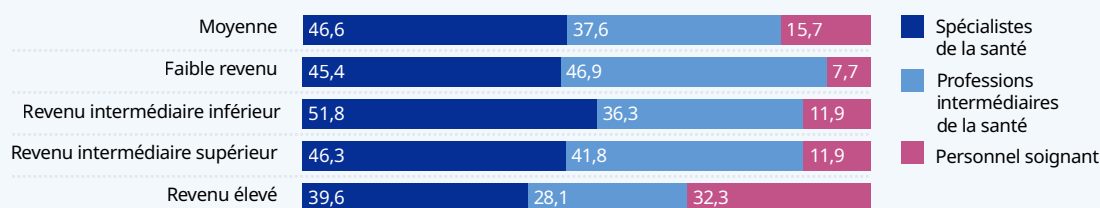
*Employée d'une unité de soins pour personnes âgées, Türkiye<sup>12</sup>*

Au cours des premiers mois de la pandémie, dans le monde entier, le public a applaudi les travailleurs de la santé en reconnaissance de leur contribution à la santé et au bien-être de la société, et par gratitude pour les risques qu'ils prenaient. Mais, si ce geste a été apprécié par le personnel de santé, il n'a pas résolu la multitude de difficultés auxquelles il est confronté depuis longtemps. Bien que permettre à tous de vivre en bonne santé soit l'un des objectifs de développement durable des Nations Unies et que l'accès à des soins de qualité soit un droit humain fondamental<sup>13</sup>, les soins de santé sont sous-financés, en particulier dans les pays à revenu intermédiaire et faible, ce qui n'est pas sans conséquences sur la part de l'emploi dans le secteur ainsi que sur les conditions de travail. Dans les pays à revenu élevé, un travailleur clé sur cinq est un travailleur de la santé, mais, dans les pays à faible revenu, ce ratio tombe à moins d'un sur cinquante.

Dans de nombreuses régions du monde, le sous-investissement dans les soins de santé est endémique. Par exemple, en 2017, les dépenses publiques de santé en Inde ne représentaient que 1 pour cent du PIB, alors qu'elles atteignaient près de 14 pour cent aux États-Unis et 9,6 pour cent en Allemagne<sup>14</sup>. Même si l'on tient compte de toutes les dépenses (y compris celles du secteur privé et celles qui sont à la charge des patients), l'écart entre les pays à faible revenu et ceux à revenu élevé reste important. Si la section 6.1 aborde plus en détail le sous-investissement dans les soins de santé, cette section se concentre sur les conditions de travail qui sont liées au sous-investissement.

Outre les différences de budget alloué aux soins de santé, la composition professionnelle des travailleurs clés de la santé varie également d'un pays à l'autre. Comme le montre la figure 4.6, en moyenne plus de 46 pour cent d'entre eux sont des spécialistes de la santé, tels que des médecins, des cadres infirmiers et des sages-femmes, des praticiens paramédicaux et des vétérinaires, tandis que près de 38 pour cent sont des techniciens et des intermédiaires dans les

► **Figure 4.6. Composition des travailleurs clés de la santé, par groupe de revenus (pourcentage)**



**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

mêmes professions. Les 15,7 pour cent restants sont du personnel soignant (catégorie 53 de la CITP), qui comprend les aides-soignants en institution et à domicile, ainsi que les gardes d'enfants et les aides-enseignants. Le personnel soignant représente une faible proportion des travailleurs clés de la santé dans les pays à faible revenu (moins de 8 pour cent), contre 32,3 pour cent dans les économies à revenu élevé, ce qui reflète la demande croissante de travail dans le domaine des soins dans ces pays. En particulier, en raison de l'évolution sociale et démographique, la demande de personnel dans le secteur des soins de longue durée augmente dans les pays à revenu intermédiaire et élevé – notamment des aides-soignants personnels rémunérés, formels et informels, en institution et à domicile, qui s'occupent de personnes ayant des capacités limitées pour gérer leur vie quotidienne<sup>15</sup>. Par exemple, au Japon, il y avait 1 aide-soignant dans les soins de longue durée à domicile pour 100 personnes âgées de plus de 65 ans en 2000, et cette proportion a grimpé à 3,2 en 2019<sup>16</sup>. Les aides-soignants à domicile (également communément appelés aides à domicile ou travailleurs sociaux) exercent l'une des professions les plus féminisées. Au sein de l'OCDE, par exemple, 90 pour cent d'entre eux sont des femmes (voir l'encadré 4.2 pour des informations sur les conditions d'emploi du personnel soignant)<sup>17</sup>.

Comme indiqué à la section 3.1, les travailleurs de la santé font face à des risques physiques et psychosociaux en raison de leur exposition à des substances infectieuses, du port de charges lourdes, du travail dans des positions pénibles et de la charge émotionnelle. Ces risques sont accentués par des horaires de travail longs et irréguliers, ainsi que par un nombre démesuré d'actes de violence et de harcèlement au travail. Étant donné que les travailleurs de la santé constituent l'épine dorsale de tout système de santé, il est indispensable de remédier à ces déficits.

Les aides-soignants dans les soins de longue durée sont en particulier confrontés à d'importantes difficultés en matière de SST. Par exemple, dans les pays de l'Union européenne, 33 pour cent d'entre eux déclarent avoir fait l'objet d'un comportement négatif (violence verbale, comportement humiliant, violence physique et menaces), alors que ce chiffre est de 16 pour cent pour toutes les autres professions<sup>18</sup>. En Autriche, 68 pour cent des aides-soignants en institution et 41 pour cent de ceux à domicile déclarent souffrir d'un épuisement physique constant<sup>19</sup>. En Allemagne, les aides-soignants formels dans les soins de longue durée font davantage état de problèmes de santé que les travailleurs d'autres secteurs<sup>20</sup>. Au Canada, ils sont soumis à des niveaux élevés de violence et de discrimination raciale de la part des personnes âgées, en plus de travailler souvent de longues heures avec une lourde charge de travail<sup>21</sup>. Dans ce pays, la situation est pire pour ceux qui ont des contrats temporaires et multipartites et qui, en outre, signalent des niveaux de stress plus élevés<sup>22</sup>. Les phases initiales de la pandémie ont augmenté les risques pour la SST chez les aides-soignants dans les soins de longue durée, car beaucoup d'entre eux n'avaient pas accès aux tests et aux équipements de protection individuelle (EPI)<sup>23</sup>.

Comme nous l'avons souligné à la section 2.2, pendant la pandémie, les travailleurs de la santé ont organisé de nombreuses manifestations dans le monde entier pour exprimer leurs préoccupations concernant le manque de personnel et l'insuffisance des mesures visant à garantir la sécurité des travailleurs et des patients<sup>24</sup>. Les taux élevés de rotation du personnel infirmier – un sujet d'inquiétude pour les systèmes de santé de nombreux pays avant le COVID-19 – se sont accrus pendant la pandémie<sup>25</sup>. Les données recueillies dans des pays tels que l'Égypte, le Pérou et la République de Corée indiquent que les infirmiers ayant dû travailler dans des conditions plus intenses pendant la pandémie étaient plus enclins à exprimer l'intention de quitter leur emploi<sup>26</sup>. L'augmentation de la rotation du personnel infirmier est coûteuse pour les systèmes de santé et peut compromettre la qualité des services de santé<sup>27</sup>. Selon une estimation pour 2020 aux États-Unis, une hausse de 1 pour cent de la rotation du personnel infirmier coûte à un hôpital moyen du pays environ 328 400 dollars É.-U.<sup>28</sup>. Ainsi, le bien-être du personnel infirmier et d'autres travailleurs clés de la santé ne profite pas seulement aux travailleurs individuels, mais à l'ensemble du système de santé.

Ces questions ont une importante dimension de genre. D'abord, compte tenu de la nature particulièrement genrée des soins de longue durée et des soins infirmiers, les conditions de travail des travailleurs clés de ces professions reflètent dans une large mesure la situation à laquelle sont généralement confrontées les travailleuses dans le monde, qui se caractérise par une ségrégation et une segmentation fondée sur le genre, une faible rémunération et des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes<sup>29</sup>. Par ailleurs, ces questions ont des implications plus larges pour la société et l'efficacité économique, puisque les services des aides-soignants dans les soins de longue durée sont déterminants pour que les membres de la famille – en particulier les femmes – des personnes âgées ou des personnes handicapées puissent participer au marché du travail<sup>30</sup>.

Dans de nombreux pays en développement, les conditions de travail des travailleurs clés de la santé sont particulièrement médiocres, avec de faibles rémunérations, une insécurité de l'emploi et des risques élevés pour la SST. En Inde, la situation des agentes de santé sociale accréditées (Accredited Social Health Activist – ASHA) est particulièrement préoccupante (voir l'encadré 4.3). Les ASHA sont des travailleuses de santé communautaire nommées dans le cadre de la mission nationale pour la santé (National Health Mission), un programme lancé en 2005. Plus de 1 million de femmes à travers le pays travaillent comme ASHA, comblant le fossé entre la communauté et le système de santé. Elles sont responsables d'une série de services de santé publique portant sur la santé maternelle et infantile, ainsi

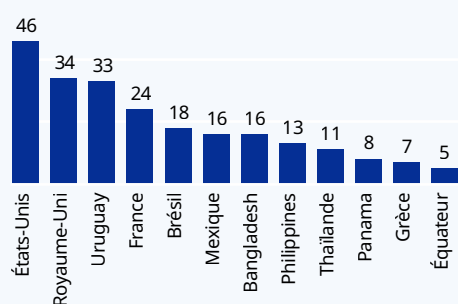
#### Encadré 4.2. Conditions d'emploi du personnel soignant clé

Les métiers du personnel soignant, qui comprennent les aides-soignants dans les services de santé et les gardes d'enfants, sont très féminisés, avec 76 pour cent de femmes en moyenne dans tous les pays, et une proportion encore plus élevée dans les pays à revenu élevé (85 pour cent en moyenne).

Les conditions de travail du personnel soignant sont très inégales d'un pays à l'autre. Dans les pays à revenu faible et intermédiaire, elles sont en moyenne légèrement meilleures en termes de sécurité contractuelle et de couverture sociale que pour les autres travailleurs clés. Par exemple, alors que la part de soignants salariés ayant un contrat temporaire est généralement similaire à celle observée pour les autres travailleurs clés, elle est de 34 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire inférieur, soit 16 points de pourcentage de moins que la moyenne pour l'ensemble des travailleurs clés<sup>1</sup>. En outre, les soignants salariés sont mieux couverts par les régimes de protection sociale que d'autres travailleurs clés dans les pays en développement. En moyenne, dans les pays à revenu faible, intermédiaire inférieur et intermédiaire supérieur, 54 pour cent du personnel soignant salarié bénéficie d'une forme de protection sociale, alors que le taux de couverture sociale pour les travailleurs clés dans ces pays est de 43 pour cent<sup>2</sup>.

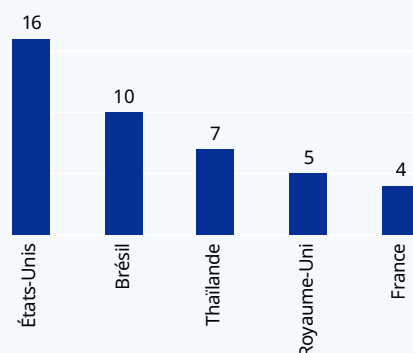
La situation est moins bonne dans les pays à revenu élevé, comme le montrent les données sur les revenus relatifs du personnel soignant salarié dans 12 pays pour lesquels des données sont disponibles (figure E4.2.1). La proportion de salariés faiblement rémunérés va de 7 pour cent en Grèce à 34 pour cent au Royaume-Uni et 46 pour cent aux États-Unis. En outre, bien que les femmes occupent la plupart des emplois dans cette profession, les soignantes semblent moins bien loties que leurs homologues masculins. Dans une sous-sélection de pays pour lesquels cet indicateur peut être estimé (figure E4.2.2), l'écart de rémunération entre hommes et femmes varie de 4 pour cent (France) à 16 pour cent (États-Unis).

► **Figure E4.2.1. Part de soignants salariés faiblement rémunérés (pourcentage)**



**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT). Voir l'annexe pour plus de détails.

► **Figure E4.2.2. Écart de rémunération entre hommes et femmes, personnel soignant salarié (pourcentage)**



**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT). Voir l'annexe pour plus de détails.

<sup>1</sup> La part de soignants sous contrat temporaire est estimée pour le même ensemble de pays que dans la section 3.3, à l'exception des pays suivants: Égypte, El Salvador, Fédération de Russie, Fidji, Gambie, Géorgie, Ghana, République islamique d'Iran, Mozambique, Samoa et Ukraine.

<sup>2</sup> La part de soignants ayant une couverture sociale est estimée pour le même ensemble de pays que dans la section 3.6, à l'exception des pays suivants: Égypte, El Salvador, Fidji, Gambie, Géorgie, Ghana, Kenya, Libéria, Madagascar, Maldives, Mozambique, Népal, République démocratique populaire lao, Samoa, Sierra Leone et Timor-Leste.



### Encadré 4.3. Les ASHA en Inde

Les ASHA sont des travailleuses de santé communautaire engagées et formées par la Mission nationale de santé rurale de l'Inde<sup>1</sup>. Elles sont sélectionnées parmi les femmes de la communauté, sont âgées de 25 à 45 ans, et ont terminé leurs études secondaires<sup>2</sup>. Elles effectuent diverses tâches, fournissant notamment des soins de santé de premier contact et des informations sur les maladies et les infections, et elles conduisent les patients à l'hôpital si nécessaire<sup>3</sup>. Bien que les ASHA soient engagées par les pouvoirs publics, elles ne sont pas reconnues comme des salariées et ne

reçoivent que des «incitations» liées à la réalisation de certains objectifs. Après les protestations de ces travailleuses, plusieurs États ont introduit une composante salariale fixe, et le gouvernement central a également augmenté les incitations qu'il verse<sup>4</sup>. Le revenu moyen des ASHA s'élève à 10 000 roupies indiennes par mois (environ 120 dollars É.-U.)<sup>5</sup>, et les ASHA disent qu'elles paient parfois elles-mêmes les frais de transport des patients qu'elles conduisent à l'hôpital<sup>6</sup>, de sorte que le peu d'argent qu'elles gagnent sert parfois à couvrir les frais liés à leur travail. En outre, de nombreuses ASHA indiquent qu'elles sont payées avec retard<sup>7</sup>.

Les ASHA sont confrontées à d'autres problèmes professionnels, en plus de la faiblesse et du retard des paiements. L'un d'entre eux tient à la lourdeur de leur charge de travail. Par exemple, plus d'un tiers des travailleuses communautaires dans les zones rurales sont responsables de plus de 2 000 personnes<sup>8</sup>. Atteindre autant de personnes dans les zones rurales est aussi un défi logistique, d'autant que beaucoup signalent un manque de bus et de rickshaws là où elles travaillent<sup>9</sup>. Les ASHA sont également confrontées à la violence et au harcèlement, beaucoup signalant des agressions verbales et physiques<sup>10</sup>. Le manque de coopération de la part des communautés dans lesquelles elles travaillent et la rareté des ressources, telles que les salles d'attente ou les photocopieuses, sont quelques-uns des autres problèmes soulignés par les ASHA<sup>11</sup>. En outre, ces travailleuses ne disposent pas de canaux de communication formels et n'ont pas accès à des superviseurs pour faire part de leurs préoccupations et chercher des solutions<sup>12</sup>. Il a été avancé que nombre de ces problèmes sont liés au statut ambigu des ASHA, qui sont considérées comme des travailleuses bénévoles ou des *bahus* (belles-filles) plutôt que comme des salariées<sup>13</sup>.

Pendant la crise du COVID-19, la charge de travail des ASHA a considérablement augmenté. Elles ont joué un rôle décisif en s'occupant de la recherche des contacts, du dépistage et de l'isolement, en menant des enquêtes de porte à porte, en distribuant des médicaments et parfois en apportant de la nourriture aux patients à l'isolement, en répondant aux appels de détresse et en organisant les transferts vers l'hôpital. Elles étaient également chargées de tenir un registre des progrès en matière de vaccination et de motiver les gens à se faire vacciner. Parallèlement à ces nouvelles tâches exigeantes, les ASHA ont continué à s'acquitter de leurs tâches habituelles en matière de soins prénatals et postnatals, notamment le suivi de la santé des nourrissons. Si la plupart des ASHA ont reçu des masques et des désinfectants, ceux-ci étaient souvent insuffisants en termes de quantité et de qualité, et nombre d'entre elles ont indiqué avoir dû acheter des EPI à leurs propres frais<sup>14</sup>.

<sup>1</sup> Gouvernement de l'Inde, ministère de la Santé et du Bien-être familial, sans date.

<sup>2</sup> Idem.

<sup>3</sup> Gouvernement de l'Inde, mission nationale pour la santé, 2019.

<sup>4</sup> Sinha, Gupta et Shriyan, 2021a.

<sup>5</sup> Siddharth, 2022.

<sup>6</sup> Sarin *et al.*, 2016.

<sup>7</sup> Sinha, Gupta et Shriyan, 2021b.

<sup>8</sup> Gohel *et al.*, 2015.

<sup>9</sup> Brahmbhatt et Sheth, 2017.

<sup>10</sup> *The Pioneer*, 2021; Brahmbhatt et Sheth, 2017, page 188.

<sup>11</sup> Bhardwaj, 2017.

<sup>12</sup> Sinha, Gupta et Shriyan, 2021a.

<sup>13</sup> Pandey, 2021.

<sup>14</sup> Singh, à paraître.

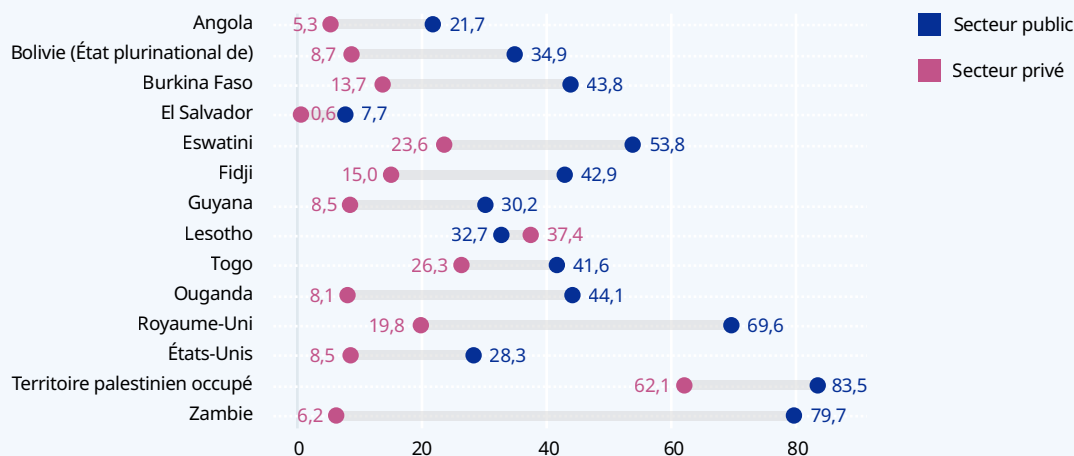
que sur les maladies transmissibles et non transmissibles<sup>31</sup>. Le rôle important des ASHA est attesté par leur impact positif sur les communautés: dans les localités où elles travaillent, les taux de vaccination sont plus élevés et les taux de mortalité ont diminué<sup>32</sup>. Pendant la pandémie de COVID-19, les ASHA ont sensibilisé la population au virus et aux protocoles de sécurité, ont suivi les cas positifs et ont aidé à la vaccination, en plus de leurs responsabilités habituelles en matière de soins maternels, de vaccination des enfants et de soins de santé communautaires. En 2022, le directeur général de l'OMS a décerné aux ASHA le Prix des leaders de la santé mondiale.

Outre les risques en matière de SST, l'augmentation du recours à des arrangements contractuels alternatifs, à des contrats temporaires ou à des travailleurs intérimaires, qui ont souvent des conditions d'emploi différentes, suscite de plus en plus d'inquiétude. Au Royaume-Uni, en 2016, 17 pour cent de tous les contrats à «zéro heure» se trouvaient dans la profession d'«aide-soignant et personnel soignant», ce qui en fait la profession la plus concernée par ce type de modalité contractuelle<sup>33</sup>, dont une grande partie par l'intermédiaire d'agences privées<sup>34</sup>. Au sein de l'OCDE, environ 20 pour cent des aides-soignants dans les soins de longue durée ont des contrats temporaires, contre 11 pour cent des travailleurs de la santé dans les hôpitaux. Près de 45 pour cent d'entre eux travaillent à temps partiel, soit le double de la moyenne des autres professions<sup>35</sup>.

Les soins de santé sont un secteur relativement syndiqué (comme indiqué à la section 3.2), avec 35 pour cent des travailleurs clés de la santé affiliés à un syndicat dans les pays et territoires pour lesquels des données sont disponibles. Néanmoins, il existe de grandes différences entre secteur privé et secteur public (voir la figure 4.7) et entre les différentes professions de la santé. En Angola, par exemple, un peu plus de 5 pour cent des salariés clés du secteur privé de la santé sont représentés collectivement par des syndicats, contre près de 22 pour cent de ceux du secteur public. À l'exception du Lesotho, les salariés clés du secteur privé de la santé sont beaucoup moins syndiqués que leurs homologues du secteur public. Étant donné la part importante de l'emploi dans le secteur privé dans de nombreux pays (allant de 50 pour cent dans les pays à revenu élevé à 38 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire inférieur), la faible syndicalisation a des effets sur les conditions de travail d'un nombre important de travailleurs clés de la santé. En outre, dans la plupart des pays, y compris des pays de l'UE comme l'Allemagne et le Portugal, les employés des prestataires de soins privés ne sont souvent pas syndiqués ou couverts par des conventions collectives<sup>36</sup>. Dans certains pays, comme la Pologne, les aides-soignants dans les soins de longue durée ne peuvent s'engager dans des négociations collectives qu'au niveau de l'entreprise<sup>37</sup>, et la couverture des conventions collectives varie énormément entre les pays de l'UE: près de 100 pour cent des aides-soignants dans

**Dans de nombreux pays en développement, les conditions de travail des travailleurs clés de la santé sont particulièrement médiocres, avec de faibles rémunérations, une insécurité de l'emploi et des risques élevés pour la SST.**

► **Figure 4.7. Part de salariés clés de la santé syndiqués dans les secteurs public et privé, certains pays et territoires (pourcentage)**



Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

les soins de longue durée sont couverts par de telles conventions au Danemark et en Espagne, contre 5 pour cent en Grèce<sup>38</sup>. Dans de nombreux pays, comme l'Estonie et le Royaume-Uni, la couverture des conventions collectives est plus faible pour les aides-soignants dans les soins de longue durée que pour les travailleurs hospitaliers<sup>39</sup>.

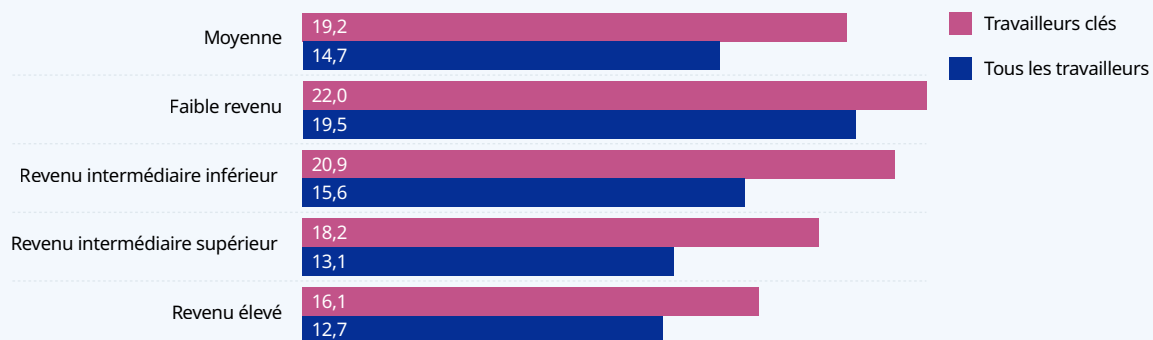
Ces constats indiquent que, en moyenne, les mécanismes de négociation des travailleurs clés de la santé dans le secteur privé sont relativement fragiles étant donné les faibles taux de syndicalisation, surtout parmi les aides-soignants dans les soins de longue durée. L'une des principales raisons est que de nombreux travailleurs clés de la santé, en particulier dans le secteur privé, ont des modalités de travail atypiques, ce qui rend la négociation collective plus difficile<sup>40</sup>. En outre, certains sont employés en tant qu'entrepreneurs indépendants, ce qui, dans la plupart des juridictions, signifie qu'ils n'ont pas le droit de se syndiquer et de négocier collectivement. D'autres raisons expliquent le faible taux d'organisation collective et le faible pouvoir de négociation des aides-soignants dans les soins de longue durée: la nature très concurrentielle du marché des soins de longue durée et ses marges bénéficiaires relativement étroites, ainsi qu'une forte fragmentation et un manque de coordination et de cadre réglementaire global<sup>41</sup>.

Pourtant, lorsque les travailleurs sont organisés, les conditions de travail s'améliorent clairement. Aux États-Unis, les travailleurs de maisons de retraite syndiquées ont affiché des salaires plus élevés et une meilleure productivité, ce qui en fait une situation gagnant-gagnant pour les salariés et les employeurs<sup>42</sup>. La syndicalisation a également eu un effet positif pendant la pandémie, puisque le taux de mortalité des patients dans les maisons de retraite syndiquées était inférieur d'environ 30 pour cent à celui des maisons de retraite non syndiquées<sup>43</sup>. Cela s'explique probablement par les meilleures possibilités d'expression et de participation, qui sont fondamentales pour permettre aux travailleurs, aux employeurs et aux autres parties prenantes de réagir de manière appropriée aux situations de crise telles que l'épidémie de COVID-19<sup>44</sup>. Comme nous l'avons vu au chapitre 2, les travailleurs syndiqués ont pu faire part de leurs problèmes professionnels aux syndicats, qui ont négocié avec la direction pour les résoudre, en particulier ceux liés à la SST, plus rapidement et de manière efficace.

## 4.3. Travailleurs du commerce de détail: protection minimale et horaires irréguliers

Tout au long de la pandémie, les travailleurs clés du commerce de détail ont continué à travailler derrière les comptoirs des pharmacies, à remplir les rayons des épiceries, à tenir la caisse enregistreuse des magasins de proximité ou des chaînes de magasins, et à vendre de la nourriture dans la rue. Ce chapitre définit un travailleur clé du commerce de détail comme un travailleur du secteur de la vente et des services assimilés dans les activités qui ont continué à fonctionner pendant la pandémie. Par conséquent, les travailleurs employés dans des établissements de vente au détail et les travailleurs à leur compte qui vendent des aliments dans la rue sont inclus<sup>45</sup>. Comme le montre la

► **Figure 4.8. Part de travailleurs du commerce de détail pour l'ensemble des travailleurs et des travailleurs clés, par groupe de revenus (pourcentage)**

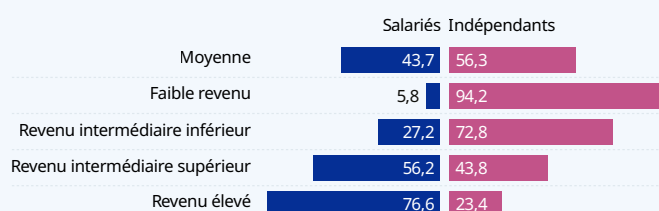


**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

figure 4.8, près de 15 pour cent de tous les travailleurs dans le monde sont employés dans le commerce de détail, avec une proportion encore plus élevée dans les pays à faible revenu. En outre, près d'un travailleur clé sur cinq est dans le commerce de détail, où il exerce des fonctions nécessaires à l'existence quotidienne de la société, ce qui fait du commerce de détail le deuxième groupe professionnel clé dans toutes les catégories de revenus.

Même si la proportion globale de travailleurs clés du commerce de détail est similaire dans tous les pays, il existe d'importantes différences en ce qui concerne leur statut d'emploi. La figure 4.9 montre la proportion de salariés et d'indépendants parmi les travailleurs clés du commerce de détail. Comme on peut le voir, ils sont presque exclusivement indépendants dans les pays à faible revenu. En moyenne, 94 pour cent de tous les travailleurs clés du commerce

► **Figure 4.9. Statut d'emploi des travailleurs du commerce de détail, par groupe de revenus (pourcentage)**



**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

#### Encadré 4.4. La vente ambulante

Les ralentissements économiques sont difficiles pour les vendeurs ambulants, car ils entraînent généralement une augmentation du coût des intrants, une baisse des dépenses de consommation et ils poussent les nouveaux chômeurs à se lancer dans la vente ambulante, ce qui intensifie la concurrence entre les vendeurs<sup>1</sup>. Outre ces risques, les restrictions imposées par les pouvoirs publics pendant la pandémie de COVID-19 ont encore aggravé leur situation. En raison des confinements, la demande pour leurs produits a chuté brutalement et, dans le même temps, ils ont souffert de la hausse des coûts de transport et de la pénurie de matières premières<sup>2</sup>. Inévitablement, leurs revenus, déjà faibles, ont encore baissé.

Les conditions de travail des vendeurs ambulants se caractérisent par de faibles revenus, de faibles niveaux de protection sociale, de longues heures de travail et des risques pour la SST. Par exemple, on estime que deux vendeurs ambulants sur trois à Dhaka, au Bangladesh, vivent au-dessous du seuil de pauvreté<sup>3</sup>. Comme ils sont majoritairement informels, la plupart des vendeurs ambulants n'ont pas accès aux marchés financiers formels et dépendent de prêts informels assortis de taux d'intérêt élevés. Il n'est donc pas surprenant qu'en Colombie les vendeurs ambulants qui gagnent des revenus supérieurs à la moyenne ne soient pas en mesure d'améliorer leurs conditions de vie en raison de niveaux d'endettement élevés<sup>4</sup>. Les vendeurs ambulants sont également exposés à la pollution extérieure, aux phénomènes météorologiques extrêmes, aux risques physiques liés au levage et au transport de marchandises lourdes, ainsi qu'à la violence<sup>5</sup>. Ils n'ont généralement pas accès à des installations d'hygiène.

Les abus de la part des autorités sont un autre problème courant<sup>6</sup>. Des données provenant de plusieurs villes, dont Accra (Ghana), Lima (Pérou), Mumbai (Inde) et Nakuru (Kenya), montrent que de nombreux travailleurs sont contraints de payer des frais officieux aux fonctionnaires locaux ou à la police pour pouvoir continuer à exercer leur activité<sup>7</sup>. Pendant les confinements dus au COVID-19, les vendeurs ambulants ont parfois été harcelés par la police, alors qu'ils étaient considérés comme des travailleurs clés<sup>8</sup>.

<sup>1</sup> Roever, 2014; WIEGO, sans date a.

<sup>2</sup> Singh, à paraître.

<sup>3</sup> Etzold, 2013.

<sup>4</sup> Martinez et Rivera-Acevedo, 2018.

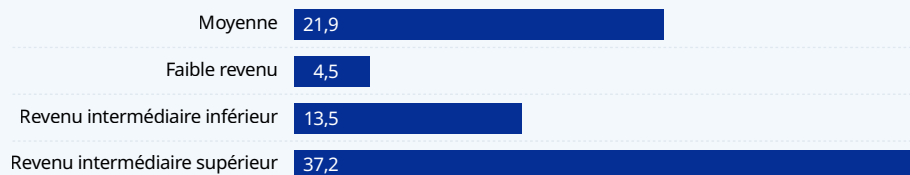
<sup>5</sup> Ko Ko *et al.*, 2020.

<sup>6</sup> Rosales, 2020.

<sup>7</sup> Roever et Skinner, 2016; Saha, 2011.

<sup>8</sup> Dev et Rahul, 2022.

► **Figure 4.10. Pourcentage de travailleurs clés du commerce de détail bénéficiant d'une protection sociale, pays à revenu faible et intermédiaire**



**Note:** La protection sociale est mesurée indirectement par deux types de droits: l'éligibilité et l'accès aux pensions ou aux congés de maladie rémunérés. Les données sont limitées aux pays à revenu faible et intermédiaire.

**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

de détail sont des indépendants dans ce groupe de revenus, allant de 89 pour cent en Ouganda à 99 pour cent en Sierra Leone. En revanche, les salariés de divers établissements de vente au détail représentent plus de 76 pour cent de tous les travailleurs clés du commerce de détail dans les pays à revenu élevé. Aux États-Unis, par exemple, cette proportion atteint 95 pour cent.

L'importance de l'emploi indépendant parmi les travailleurs clés du commerce de détail dans les pays en développement traduit le manque de possibilités d'emploi formel et la facilité d'accès à la profession. En Angola, plus de 32 pour cent de ces travailleurs sont des vendeurs ambulants de nourriture et divers autres articles, et ils sont exclusivement indépendants. Les données d'enquêtes indiquent que les vendeurs ambulants sont souvent la principale source de revenus des ménages, ce travail étant leur seul moyen de survie<sup>46</sup>. Ce type d'activité économique est vital pour le maintien des moyens de subsistance dans les pays en développement, en particulier pour les immigrants ruraux<sup>47</sup>. La vente ambulante informelle joue également un grand rôle d'amortisseur en période de crise économique – une tendance qui est réapparue pendant la pandémie de COVID-19, et les vendeurs de nourriture ont dû faire face à une concurrence accrue de la part de nouveaux venus, puisque beaucoup de personnes se sont tournées vers la vente ambulante pour survivre (voir l'encadré 4.4).

Parmi les conditions de travail analysées au chapitre 3, les travailleurs clés du commerce de détail sont ceux qui souffrent le plus de l'absence de protection sociale et d'horaires de travail longs et imprévisibles. La figure 4.10 indique la proportion de ceux qui ont des droits à la sécurité sociale, comme les pensions et les congés de maladie payés. En moyenne, seuls 22 pour cent d'entre eux bénéficient d'une telle couverture. Si seulement 37 pour cent des travailleurs

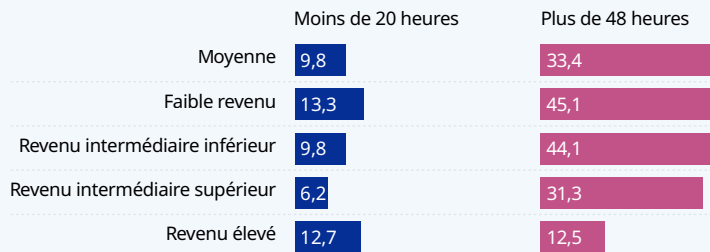
clés du secteur bénéficient d'une protection sociale dans les pays à revenu intermédiaire supérieur, cette proportion chute à 5 pour cent dans les pays à faible revenu. Cela s'explique par le nombre élevé de travailleurs indépendants, comme nous l'avons vu plus haut, ce qui veut dire que, dans la plupart des cas, ces travailleurs devraient contribuer volontairement au système, ce qui est souvent une charge irréaliste compte tenu de leurs niveaux de revenus généralement bas. Les pays ont été lents à développer des systèmes plus complets pouvant inclure les travailleurs indépendants. Même dans des pays comme le Brésil et la Turquie, où des efforts ont été faits pour inclure les indépendants dans les systèmes de protection sociale, respectivement 41 et 33 pour cent des travailleurs clés du commerce de détail n'ont toujours pas de couverture sociale.

Malheureusement, le manque de protection sociale des travailleurs clés du commerce de détail n'est pas propre aux pays en développement. Aux États-Unis, en 2020, près de 50 pour cent des travailleurs du secteur des services, notamment dans le commerce de détail, n'avaient pas accès à des congés de maladie rémunérés<sup>48</sup>, moins de la moitié des travailleurs des services faiblement rémunérés bénéficiaient d'une assurance-maladie fournie par leur employeur et 21 pour cent n'avaient pas d'assurance-maladie<sup>49</sup>. Ces chiffres indiquent que de nombreux travailleurs clés du commerce de détail n'ont pas les moyens de prendre des congés de maladie et continuent donc à travailler lorsqu'ils sont malades ou blessés, ce qui a des conséquences sur leur propre rétablissement et, pendant la pandémie de COVID-19, sur la propagation du virus.

**La plupart des travailleurs clés du commerce de détail ont des semaines de travail très longues, et un tiers d'entre eux en moyenne dépasse quarante-huit heures.**



► **Figure 4.11. Pourcentage de travailleurs clés du commerce de détail ayant des horaires courts ou longs, par groupe de revenus**



**Note:** Les durées de travail courtes sont définies comme étant inférieures à vingt heures par semaine, tandis que les durées de travail supérieures à quarante-huit heures par semaine sont considérées comme excessives.

**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

Les horaires de travail longs et imprévisibles sont une autre source majeure d'insécurité pour les travailleurs clés du commerce de détail. Ces derniers ont de très longues semaines de travail – partout dans le monde, à l'exception des pays à revenu élevé –, et un tiers d'entre eux en moyenne dépasse quarante-huit heures, cette proportion atteignant près de 45 pour cent dans les pays à revenu faible et intermédiaire inférieur (voir la figure 4.11). Les vendeurs ambulants des pays en développement travaillent souvent dix à douze heures par jour, car leurs revenus dépendent du nombre d'heures travaillées. Beaucoup d'entre eux ne prennent pas de jours de congé et comptent sur les membres de leur famille pour les aider lorsqu'ils sont obligés de s'absenter<sup>50</sup>. Les longues durées de travail ne se limitent toutefois pas aux travailleurs indépendants, puisque de nombreux salariés des pays en développement sont également concernés. Au Bangladesh, par exemple, 81 pour cent des salariés et près de 76 pour cent des indépendants dans les professions clés du commerce de détail ont des semaines de travail supérieures à quarante-huit heures.

Contrairement aux longues heures de travail des travailleurs clés du commerce de détail dans les pays à faible revenu, c'est l'irrégularité des horaires qui est la principale préoccupation dans certains pays à revenu élevé. En moyenne, près de 10 pour cent des travailleurs clés du commerce de détail ont une durée de travail courte, correspondant à moins de vingt heures par semaine, mais cette part est de près de 13 pour cent dans les pays à revenu élevé. Si ces horaires réduits sont parfois voulus et peuvent convenir à des étudiants ou à des personnes ayant des responsabilités familiales, cette pratique reflète en général la tendance du secteur au travail posté et à la dénormalisation des horaires de travail<sup>51</sup>. Aux États-Unis, la gestion des effectifs à flux tendu est une pratique courante, et ce sont les salariés qui portent en grande partie le poids de la flexibilité des horaires de travail. Le nombre total d'heures de travail est étroitement surveillé par les détaillants, qui tentent de faire correspondre la main-d'œuvre «sur le terrain» avec le flux de clients en temps réel et les exigences de mise en rayon<sup>52</sup>. De même, les horaires irréguliers ou atypiques sont des pratiques courantes dans le travail de service aux États-Unis, poussant les travailleurs clés du commerce de détail à être présents les soirs et en fin de semaine<sup>53</sup>. Par exemple, une enquête menée auprès de travailleurs du secteur des services dans le New Jersey estime que 28 pour cent d'entre eux travaillent en équipes variables, 21 pour cent en équipes tournantes et 18 pour cent en équipes de nuit et de soirée<sup>54</sup>. L'essor des horaires d'ouverture en soirée et en fin de semaine a suscité des changements permanents dans les habitudes d'achat et les attitudes des consommateurs, et a renforcé les attentes selon lesquelles les vendeurs devraient être au travail à tout moment<sup>55</sup>. Cette manière flexible de répartir les équipes fait qu'il est difficile pour les travailleurs de concilier le travail avec les exigences familiales ainsi que l'éducation ou la formation.

En Europe, la gestion des équipes à flux tendu n'est pas aussi courante en raison des incitations financières moindres qui entourent le recours au travail à temps partiel, compte tenu du principe d'égalité de traitement inscrit dans les législations nationales, ainsi que d'une régulation plus stricte des modalités et des contrats de travail posté. Néanmoins, les horaires de travail irréguliers sont encore répandus dans certains pays européens. Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail, plus de 15 pour cent des travailleurs clés du commerce de détail déclarent que leurs horaires changent le jour même ou la veille du travail. Il existe toutefois des différences importantes entre les pays. Alors qu'en Irlande plus de 28 pour cent des personnes interrogées déclarent que leurs horaires de travail sont modifiables au dernier moment (le jour même ou la veille), cette proportion est inférieure à 2 pour cent en Italie.

## 4.4. Personnel clé de sécurité: des horaires longs et risqués

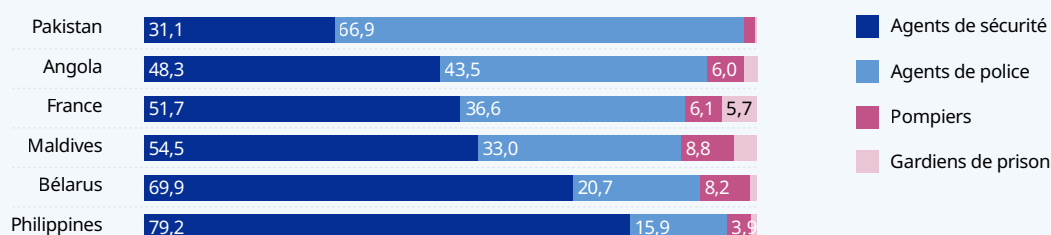
Le personnel de sécurité contribue au maintien de l'ordre et de la sécurité publique. Pendant la pandémie de COVID-19, il a assumé un autre rôle important: faire respecter les réglementations liées à la pandémie. Au niveau mondial, le personnel de sécurité représente près de 6,5 pour cent de l'ensemble des travailleurs clés, bien que la proportion soit légèrement plus élevée dans les pays à revenu intermédiaire supérieur (8,8 pour cent) et dans les pays à revenu élevé (7,7 pour cent). Les agents de police représentent la plus grande part du personnel clé de sécurité, suivis par les agents de sécurité privés. La part des agents de sécurité varie de 31,1 pour cent au Pakistan à 79,2 pour cent aux Philippines. Inversement, la part des policiers est de 15,9 pour cent aux Philippines et de 66,9 pour cent au Pakistan (figure 4.12).

Il existe des différences importantes entre les conditions de travail des agents de sécurité, des agents de police et des pompiers. L'une des principales caractéristiques est le taux de syndicalisation plus élevé chez les policiers<sup>56</sup>, alors que les agents de sécurité – qui sont souvent employés par des sous-traitants privés et dispersés dans les établissements – ne sont généralement pas syndiqués. Les agents de police et les pompiers travaillent presque exclusivement dans le secteur public et bénéficient généralement d'une bonne sécurité d'emploi. Les syndicats de police ont souvent un taux d'adhésion élevé et parviennent à négocier l'amélioration de la formation et de l'équipement<sup>57</sup>. Par exemple, lors de la pandémie de COVID-19, les syndicats de police ont réussi à obtenir de meilleures protections en matière de SST et l'accès à des EPI<sup>58</sup>.

S'agissant des conditions de travail des agents de sécurité, en revanche, la sous-traitance est courante et il existe une grande latitude en ce qui concerne le nombre de salariés, le temps de travail et les activités qu'ils exercent<sup>59</sup>. Une étude réalisée en Afrique du Sud fait ressortir de faibles taux de syndicalisation, ainsi qu'une forte prévalence de contrats temporaires, de bas salaires, de longues heures de travail, des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle, et un accès limité à la protection sociale. En outre, les agents de sécurité sud-africains ont fait état d'un manque de reconnaissance de leur travail et d'un sentiment de stigmatisation<sup>60</sup>. Une étude réalisée en Chine mentionne également la stigmatisation associée au travail des agents de sécurité et décrit comment la profession emploie de manière disproportionnée des hommes migrant des zones rurales vers les zones urbaines et d'anciens soldats, qui travaillent souvent pour un faible salaire<sup>61</sup>. Au Zimbabwe, les agents de sécurité privés sont confrontés à de longues heures de travail, à une rémunération médiocre, à un sous-paiement ou à un non-paiement, à des licenciements illégaux, à des conditions de travail insalubres et au harcèlement sexuel. On constate également une augmentation du nombre de prestataires de services de sécurité douteux agissant comme courtiers en main-d'œuvre, qui n'offrent pas une formation suffisante et ne respectent pas toujours les droits des travailleurs<sup>62</sup>.

Même si les travailleurs de la sécurité publique et privée n'ont pas la même représentation collective, ils partagent certaines insécurités, en particulier la possibilité de se trouver face à des situations à haut risque et stressantes. Comme le montre la figure 4.13, de nombreux travailleurs clés de la sécurité subissent des violences physiques dans

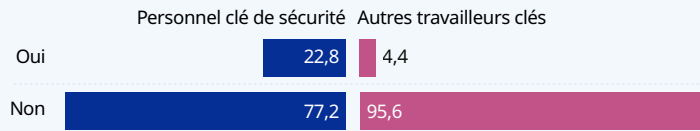
► **Figure 4.12. Répartition du personnel clé de sécurité par profession, certains pays pour lesquels des données sont disponibles (pourcentage)**



**Note:** La figure montre les pays disposant d'informations sur les professions au niveau à quatre chiffres, à l'exclusion des cas non classés.

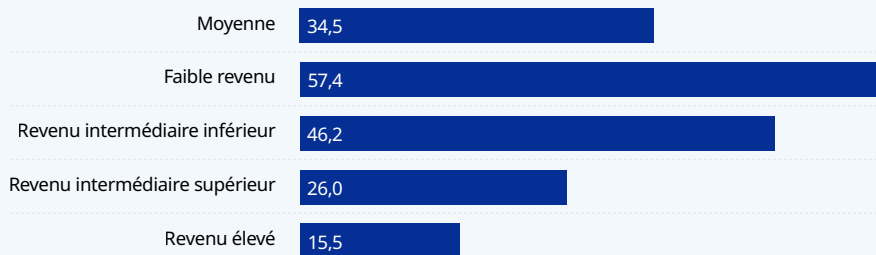
**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

► **Figure 4.13. Part de travailleurs ayant subi des violences physiques dans le cadre de leur travail au cours de l'année écoulée, personnel clé de sécurité et autres travailleurs clés en 2015 (pourcentage)**



**Source:** Analyse à partir de l'enquête européenne sur les conditions de travail (2015). Voir l'annexe pour plus de détails.

► **Figure 4.14. Part de travailleurs clés de la sécurité travaillant un nombre d'heures excessif, par groupe de revenus (pourcentage)**



**Note:** Un nombre d'heures excessif est défini comme étant supérieur à quarante-huit heures par semaine.

**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

le cadre de leur travail. Par exemple, alors que moins de 5 pour cent des autres travailleurs clés ont subi des violences physiques dans l'exercice de leurs fonctions l'année écoulée, c'est le cas pour près de 23 pour cent des travailleurs clés de la sécurité, selon les données de l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2015.

Au-delà de ces questions relatives à la SST, courantes en temps normal, le personnel clé de sécurité a été confronté à des risques encore plus importants pendant la pandémie de COVID-19. Dans de nombreux pays, des agents de sécurité privés ont été chargés de mettre en quarantaine les réfugiés et les voyageurs d'autres pays dans des installations sécurisées et de maintenir l'ordre dans les centres de dépistage du COVID-19<sup>63</sup>. Le personnel de sécurité travaillant dans les hôpitaux a dû interagir avec des patients infectés par le virus. Le personnel clé de sécurité en poste dans les immeubles résidentiels et les bâtiments commerciaux était également en contact direct avec de nombreuses personnes et était chargé de veiller à ce que les protocoles de distanciation sociale imposés par les pouvoirs publics soient respectés dans la mesure du possible. Cela a parfois généré des tensions, et les agents de sécurité sont devenus la cible d'agressions au sujet des masques et d'autres protocoles liés au COVID-19<sup>64</sup>.

En plus de l'exposition aux risques susmentionnés, les autres facteurs de stress liés à l'emploi pour le personnel de sécurité sont les longues heures de travail, les horaires atypiques, un climat de peur, de tension et de pression constante, le comportement abusif de supérieurs et la surcharge de travail<sup>65</sup>. Outre ces préoccupations, les agents de sécurité privés doivent parfois faire face à un mauvais approvisionnement en équipements de protection et en uniformes, ainsi qu'au non-paiement des salaires<sup>66</sup>. Au Kenya, par exemple, des agents de sécurité à Nairobi et à Kiambu ont déclaré ne pas disposer de suffisamment de vêtements chauds la nuit et être obligés d'utiliser des postes de garde non chauffés. Les agents de sécurité du pays signalent que leur travail est très risqué et qu'ils ne sont pas assez équipés pour se sentir en sécurité dans leur travail<sup>67</sup>.

En raison des facteurs de stress susmentionnés, le personnel de sécurité risque de développer des problèmes de santé physique. Diverses études indiquent qu'il existe une relation entre les facteurs de stress subis par les travailleurs de la sécurité et les maladies cardiovasculaires<sup>68</sup>, l'hypertension artérielle, le cholestérol et l'incapacité temporaire de travail<sup>69</sup>. Le personnel clé de sécurité est également plus enclin à éprouver des difficultés en matière de bien-être mental. Les problèmes de santé mentale, tels que la dépression, le stress post-traumatique, l'anxiété généralisée, les idées suicidaires, la dépendance à l'alcool et la consommation dangereuse d'alcool, sont plus répandus parmi le personnel de sécurité<sup>70</sup>.

Les travailleurs clés de la sécurité travaillent souvent un nombre d'heures excessif (voir la figure 4.14), 34,5 pour cent d'entre eux en moyenne dépassant quarante-huit heures par semaine. Dans les pays à faible revenu, cette proportion atteint 57,4 pour cent. Au Bangladesh et en Ouganda, plus de 73 pour cent du personnel clé de sécurité travaille un nombre d'heures excessif. Même dans les pays à revenu élevé, où la réglementation est plus stricte et le contrôle de l'application plus efficace, plus de 15 pour cent du personnel clé de sécurité travaille au-delà de quarante-huit heures. Pendant la pandémie, les heures de travail ont encore été allongées en raison de la pénurie de personnel et de la demande accrue pour veiller au respect des protocoles de lutte contre la pandémie.

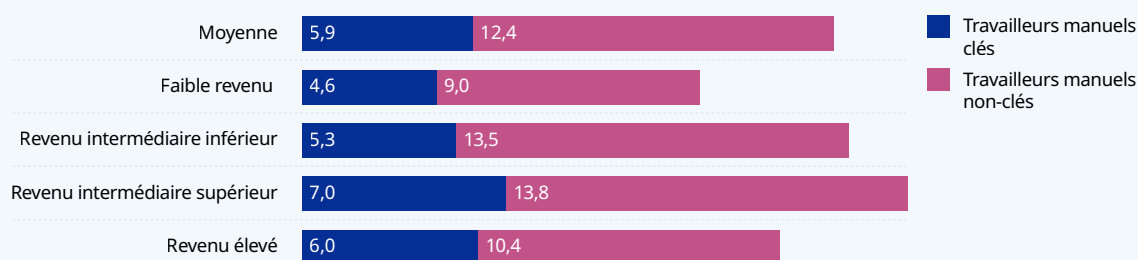
## 4.5. Travailleurs manuels: formes d'emploi atypiques et manque de formation

Les travailleurs manuels représentent environ 18,3 pour cent de l'ensemble des emplois dans le monde (figure 4.15). La plupart d'entre eux sont employés dans les activités de fabrication et la construction. Dans les activités de fabrication, ils produisent des vêtements et d'autres textiles ou des objets artisanaux, transforment des aliments ou travaillent comme manœuvres des industries manufacturières. Dans le secteur de la construction, ils sont employés comme manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, dans la construction résidentielle, ou comme peintres en bâtiment et installateurs et réparateurs d'équipements électriques. Un troisième secteur, en pleine expansion, est celui du magasinage.

Au cours de la pandémie de COVID-19, les mesures d'endiguement ont bouleversé la production dans les secteurs qui emploient des travailleurs manuels et ont eu des conséquences négatives sur les chaînes d'approvisionnement. Cela a été particulièrement le cas au cours des premières phases de la pandémie, ce qui a entraîné une réduction notable du nombre d'heures travaillées par les travailleurs manuels et des pertes d'emplois pour ce groupe. En parallèle, comme tous les autres travailleurs clés, les travailleurs manuels qui ont continué à travailler ont été exposés à des risques sanitaires démesurés en interagissant avec d'autres personnes sur leur lieu de travail<sup>71</sup>.

En raison de l'incapacité des travailleurs manuels à télétravailler, les critères déterminant s'ils étaient des travailleurs clés ou non-clés dépendaient des biens qu'ils produisaient. Certaines branches d'activité ont été considérées comme essentielles au fonctionnement des sociétés pendant la pandémie, telles que la «fabrication de produits alimentaires et de boissons» ou la «fabrication de préparations pharmaceutiques, de produits chimiques à usage médical et de produits d'herboristerie». Ces secteurs concernent environ un tiers de l'ensemble des travailleurs manuels dans le monde (figure 4.15). En revanche, les deux autres tiers n'étaient, pour la plupart, pas classés comme produisant des biens essentiels et ne relevaient donc pas de la catégorie des travailleurs clés. Il s'agit par exemple des travailleurs manuels de la «fabrication de textiles» ou de la «fabrication de produits à base de tabac»<sup>72</sup>. Compte tenu des industries qui emploient des travailleurs manuels clés et non-clés, les premiers n'ont pas nécessairement des résultats sur le marché du travail et des conditions de travail moins bons que les seconds.

► **Figure 4.15. Part de travailleurs manuels clés et de travailleurs manuels non-clés dans l'emploi total, par groupe de revenus (pourcentage)**



**Source:** Analyse à partir des microdonnées harmonisées du BIT (ILOSTAT) et des enquêtes supplémentaires. Voir l'annexe pour plus de détails.

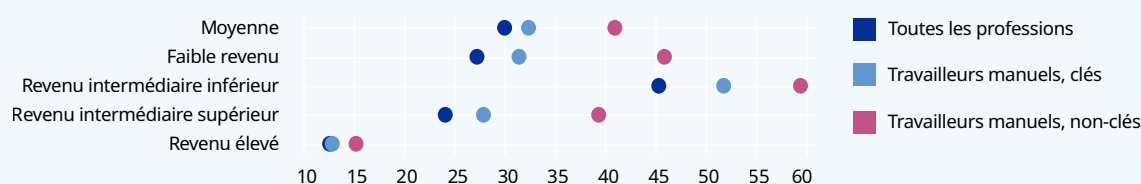
Les pays à faible revenu ont la plus petite part de travailleurs manuels (13,6 pour cent au total), contre 20,8 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire supérieur et 18,8 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire inférieur. La proportion réduite dans les pays à faible revenu reflète le sous-développement de leur secteur manufacturier, ce qui explique que les travailleurs passent de l'emploi agricole aux services urbains, dont le potentiel pour stimuler une croissance économique durable est limité<sup>73</sup>. Les données de l'Éthiopie semblent indiquer que, lorsqu'il y a une évolution notable vers l'industrie manufacturière, ces transitions se font souvent dans de petites entreprises informelles et supposent un manque de travail et de protection sociale. En revanche, les entreprises plus grandes et plus productives du secteur formel s'appuient davantage sur des technologies économes en capital et en main-d'œuvre qui ont été initialement développées dans des pays à revenus plus élevés, ce qui limite les possibilités d'accès à de meilleurs emplois pour les travailleurs éthiopiens peu qualifiés<sup>74</sup>.

À l'autre extrémité du spectre, le travail manuel dans les pays à revenu élevé a suivi une évolution systématique. Les données des États-Unis, par exemple, montrent que l'emploi manufacturier a diminué en raison de la concurrence des importations<sup>75</sup>. En outre, en raison de l'évolution technologique, ce ne sont plus les tâches manuelles qui peuvent être automatisées et donc exécutées par des machines qui sont privilégiées, mais les activités manuelles non routinières ainsi que les activités cognitives et interactives, qui requièrent du travail humain. Cette transformation a eu des répercussions négatives sur certains emplois généralement moyennement qualifiés dans la production, car ils reposent de manière démesurée sur des activités manuelles routinières<sup>76</sup>. Toutefois, malgré ces changements, le travail manuel reste important dans les pays à revenu élevé, où il représente 16,4 pour cent de l'emploi total (figure 4.15).

Le statut contractuel des travailleurs manuels a des conséquences importantes pour leurs conditions de travail, notamment leur accès à la formation. Les travailleurs manuels risquent davantage d'avoir des contrats temporaires que les travailleurs d'autres professions. C'est le cas pour tous les travailleurs manuels, bien que les travailleurs manuels non-clés, en particulier dans la construction, aient tendance à afficher des taux plus élevés de contrats temporaires que les travailleurs manuels clés (figure 4.16). En Colombie, les travailleurs de l'industrie manufacturière ont vu leurs contrats temporaires augmenter, passant de 20 pour cent en 2000 à 35 pour cent en 2014, et ils sont particulièrement répandus dans la production de vêtements, de cuir et de textiles<sup>77</sup>.

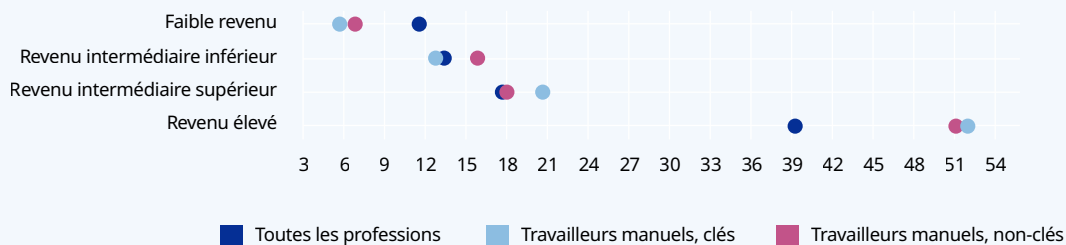
L'accès à la formation est un autre problème pour les travailleurs manuels. La question de savoir comment améliorer au mieux leurs compétences est essentielle, étant donné que quelques-uns d'entre eux occupent des emplois à faible productivité et que l'évolution technologique transforme la nature de certains domaines du travail manuel. L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) et d'autres formes d'apprentissage en situation de travail sont importants pour améliorer les compétences des travailleurs manuels<sup>78</sup>. Dans les pays à revenu élevé, plus de la moitié des travailleurs manuels ont suivi un programme d'EFTP à un moment ou à un autre de leur vie, soit plus de 10 points de pourcentage de plus que dans toutes les professions confondues, et sans grandes différences selon le statut de travailleur clé (figure 4.17). Néanmoins, dans les pays à revenu élevé, il existe d'autres types de travail manuel, comme le travail en entrepôt, pour lesquels peu de compétences formelles sont requises. Les travailleurs des entrepôts préparent et rassemblent les commandes à livrer, chargent et déchargent les véhicules qui transportent ces commandes, et collectent et organisent électriquement les informations sur l'inventaire de l'entrepôt. Même dans un pays comme la Suisse, où l'apprentissage mixte a une longue tradition, les travailleurs des entrepôts doivent répondre à peu d'exigences formelles, à l'exception du permis de conduire requis. On attend d'eux qu'ils exécutent des tâches physiquement exigeantes, qu'ils communiquent bien et qu'ils possèdent des compétences informatiques de base<sup>79</sup>. Par conséquent, les travailleurs des entrepôts sont facilement remplaçables et souffrent de mauvaises conditions de travail (voir l'encadré 4.5).

► **Figure 4.16. Part de salariés sous contrat temporaire pour l'ensemble des professions et pour les travailleurs manuels, par groupe de revenus (pourcentage)**



Source: Analyse à partir des microdonnées harmonisées du BIT (ILOSTAT). Voir l'annexe pour plus de détails.

▶ **Figure 4.17. Part de travailleurs ayant suivi un enseignement et une formation techniques et professionnels (EFTP) à un moment donné de leur vie professionnelle, toutes professions et travailleurs manuels, par groupe de revenus (pourcentage)**



**Source:** Analyse à partir des microdonnées harmonisées du BIT (ILOSTAT) et des enquêtes supplémentaires. Voir l'annexe pour plus de détails.

Dans les pays à revenu intermédiaire supérieur, 20,7 pour cent des travailleurs manuels clés ont participé à un programme d'EFTP, contre 12,8 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire inférieur (les parts correspondantes pour les travailleurs manuels non-clés sont respectivement de 18,0 et 15,9 pour cent). Cela montre qu'il existe encore une marge importante pour accroître la pertinence des programmes d'EFTP dans les pays à revenu intermédiaire. Cette conclusion est encore plus importante dans les pays à faible revenu, où seulement 5,7 pour cent (travailleurs clés) et 6,8 pour cent (travailleurs non-clés) des personnes employées dans des professions manuelles ont participé à un programme d'EFTP. Ces pourcentages sont nettement inférieurs au taux de fréquentation des programmes d'EFTP dans l'ensemble des professions, ce qui laisse penser que les travailleurs manuels des pays à faible revenu accusent un retard en termes de qualifications et de perspectives sur le marché du travail.

#### Encadré 4.5. Les travailleurs des entrepôts et la pandémie de COVID-19

Les confinements imposés pour atténuer la pandémie de COVID-19 ont entraîné la fermeture de magasins sur une longue période. Ces fermetures et la crainte des clients d'être infectés par des contacts en personne ont accéléré le passage au commerce électronique déjà en cours.

Par exemple en Chine, le commerce électronique avait nettement augmenté avant la pandémie, et l'accent avait été stratégiquement mis sur l'efficacité de la logistique et de la livraison, ce qui était lié à une forte concurrence entre les entreprises. Pendant la pandémie, les plateformes de commerce électronique ont joué un rôle supplémentaire en distribuant des produits essentiels, tels que les fournitures médicales et la nourriture. De la fin janvier à la mi-février 2020, les livraisons à domicile effectuées par la principale plateforme chinoise, JD, ont augmenté de 450 pour cent dans l'ensemble, et plus encore pour les catégories des produits carnés et des légumes<sup>1</sup>. Pendant les confinements de Xi'an et de Shanghai, beaucoup de plateformes de commerce électronique sont devenues le seul moyen pour les résidents d'acheter de la nourriture et d'autres produits de première nécessité. Outre la demande accrue des consommateurs, les restrictions de circulation ont eu des répercussions sur le magasinage et la livraison. Selon une enquête menée par la fédération chinoise de la logistique et des achats, 74 pour cent des entreprises interrogées ont déclaré qu'elles étaient confrontées à des difficultés majeures en raison des restrictions de transport<sup>2</sup>. En bref, les changements de politique et la demande accrue des consommateurs pendant la pandémie de COVID-19 se sont traduits par une augmentation de l'imprévisibilité et de la pression sur le magasinage et les travailleurs des entrepôts.

Dans le monde entier, les conditions de travail des magasiniers sont plutôt médiocres. Selon les données recueillies en France et au Royaume-Uni, le travail dans les entrepôts se caractérise généralement par

**Encadré 4.5 (suite)**

une rémunération relativement faible, une forte prédominance de contrats temporaires, une rotation élevée des travailleurs, peu de perspectives de formation et de progression de carrière, des lieux de travail situés dans des zones reculées difficiles d'accès et des déficits en matière de conditions SST. En conséquence, certains employeurs sont confrontés à des pénuries de main-d'œuvre et au vieillissement de leurs effectifs<sup>3</sup>. En Chine, le secteur du commerce électronique fait de plus en plus appel à des entreprises extérieures qui emploient des journaliers<sup>4</sup>. Sur des forums en ligne, des travailleurs d'entrepôts ont indiqué qu'ils travaillaient de longues heures, avec une rotation entre les équipes de jour et de nuit, qu'ils soulevaient sans cesse des produits lourds et qu'ils ne recevaient parfois pas leur salaire<sup>5</sup>. Pendant les confinements de Xi'an et de Shanghai, le canal de communication officiel d'une grande entreprise de logistique pour la chaîne d'approvisionnement a fait l'éloge de ses magasiniers qui devaient vivre dans les locaux de l'entrepôt pour garantir le bon fonctionnement de la logistique et de la distribution de tous les biens essentiels. Pour leurs tests PCR quotidiens, ces employés devaient faire la queue pendant de longues heures en hiver<sup>6</sup>.

Dans certains cas, les innovations technologiques précarisent la situation des travailleurs des entrepôts. Une étude réalisée aux États-Unis décrit le magasinage comme un secteur où les marges bénéficiaires sont faibles et où l'on est donc réticent à investir dans les nouvelles technologies<sup>7</sup>. Par conséquent, à court et à moyen terme, on ne s'attend pas à des pertes d'emploi massives parmi les magasiniers, et les entrepôts entièrement automatisés – tels que ceux développés par l'entreprise chinoise de logistique pour la chaîne d'approvisionnement Cainiao<sup>8</sup> – sont encore l'exception. Néanmoins, la livraison «juste-à-temps» de nombreux petits produits est déjà associée à des processus de prélèvement automatisés et à d'autres tentatives de réduction de la demande de main-d'œuvre. La technologie est déjà utilisée pour simplifier les tâches les plus complexes jusqu'ici effectuées par les travailleurs, ce qui veut dire que leurs activités deviennent plus routinières et donc moins bien rémunérées<sup>9</sup>. La technologie sert également à contrôler et sanctionner les travailleurs. Les grands employeurs internationaux du commerce électronique sont critiqués pour mesurer en permanence la vitesse de leurs magasiniers et enregistrer toutes les erreurs qu'ils commettent. Ces informations électroniques sont ensuite utilisées pour une gestion normalisée des performances, créant ainsi un climat de pression et d'aliénation au travail<sup>10</sup>.

Les investissements dans les compétences sont un moyen d'améliorer la situation des travailleurs des entrepôts. Les technologies modernes ont besoin de travailleurs capables de les utiliser, ce qui nécessite des compétences cognitives et socio-émotionnelles en plus des compétences manuelles. Cette demande de compétences pourrait être associée à la possibilité pour les magasiniers de suivre une formation complémentaire et d'accéder ainsi à des emplois plus qualifiés et mieux protégés. Parallèlement, il existe plusieurs exemples de recours à la technologie dans le magasinage pour réduire la main-d'œuvre et déqualifier les exigences de travail. La surveillance et la maintenance des robots sont souvent effectuées à distance et non par les travailleurs de l'entrepôt eux-mêmes<sup>11</sup>. S'ils étaient mieux organisés pour défendre leurs intérêts collectifs, ils pourraient négocier pour que l'employeur investisse davantage dans leurs compétences. Au Danemark, par exemple, la convention collective sur le travail en entrepôt pour la période 2020-2023 encourage le développement des compétences et la formation en vue d'améliorer les compétences des travailleurs des entrepôts et la compétitivité de leurs employeurs. Ceux-ci versent une cotisation annuelle pour chaque travailleur à plein temps à un fonds qui finance ces activités de formation<sup>12</sup>.

<sup>1</sup> LYW, 2020.

<sup>2</sup> China Federation of Logistics and Purchasing, 2020.

<sup>3</sup> Briken et Taylor, 2018; Hocquelet, 2020.

<sup>4</sup> Song *et al.*, 2020.

<sup>5</sup> 李家阿华, 2021; Zhihu, 2020.

<sup>6</sup> Cainiao, 2021.

<sup>7</sup> Gutelius et Theodore, 2019.

<sup>8</sup> Yang, 2021.

<sup>9</sup> Gutelius et Theodore, 2019.

<sup>10</sup> Briken et Taylor, 2018.

<sup>11</sup> Gutelius et Theodore, 2019.

<sup>12</sup> Chambre danoise des employeurs du commerce et Fédération unie des travailleurs danois, groupe des transports, 2020.

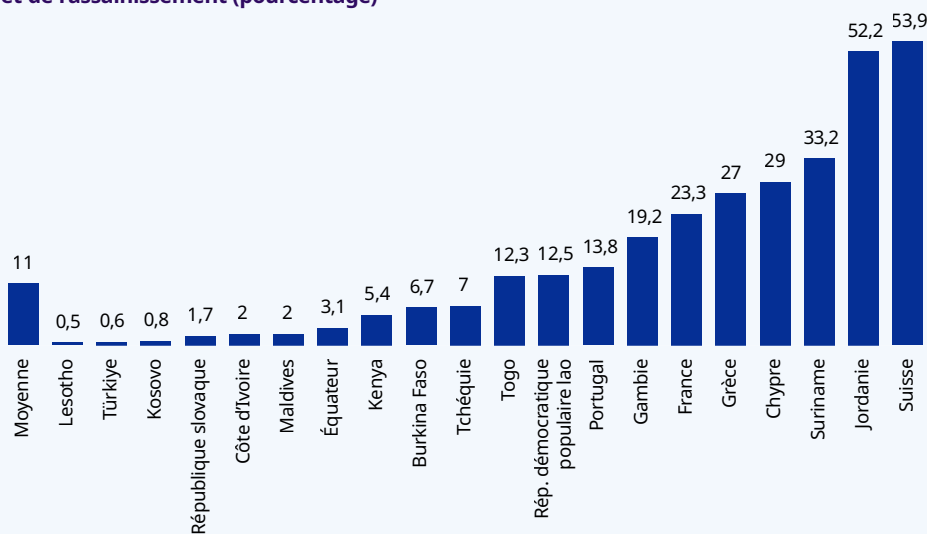
## 4.6. Nettoyage et assainissement: temporaires et mal payés

Les travailleurs du nettoyage et de l'assainissement veillent à ce que les rues, les bâtiments et les autres espaces communs soient vivables et salubres. Ce sont, entre autres, les concierges, les agents d'entretien des bâtiments, les conducteurs d'installations de gestion des déchets, les ramasseurs d'ordures et les vidangeurs de fosses simples et de fosses septiques<sup>80</sup>; ils travaillent de manière formelle ou informelle, en tant que salariés ou en tant que travailleurs à leur compte. En moyenne, les travailleurs du nettoyage et de l'assainissement dans les secteurs économiques clés représentent 5,4 pour cent de l'ensemble des travailleurs clés, cette proportion étant légèrement supérieure dans les pays à revenu élevé (7,1 pour cent). Cette catégorie professionnelle se distingue par la présence de travailleurs migrants internationaux. À près de 11 pour cent en moyenne, leur proportion parmi les travailleurs clés du nettoyage et de l'assainissement est plus élevée que dans n'importe quelle autre profession clé. Toutefois, il existe de fortes variations entre les pays et les territoires, la part des travailleurs migrants internationaux dans cette catégorie allant de moins de 1 pour cent au Lesotho, en Türkiye et au Kosovo à plus de 50 pour cent en Suisse et en Jordanie (figure 4.18).

L'une des caractéristiques distinctives du secteur du nettoyage et de l'assainissement est le recours élevé aux contrats temporaires, y compris par les institutions publiques comme les municipalités<sup>81</sup>. La figure 4.19 montre la proportion de salariés clés du nettoyage et de l'assainissement sous contrat temporaire. En moyenne, un salarié sur trois du secteur dans les activités économiques clés a un contrat temporaire et, dans de nombreux cas, il est embauché par un sous-traitant. La part du travail temporaire est plus faible dans les pays à revenu élevé et se situe à 17 pour cent, mais elle atteint 41 pour cent dans les économies à revenu intermédiaire inférieur. Cette proportion varie nettement d'un pays à l'autre. Par exemple, elle est inférieure à 2 pour cent en Géorgie, alors qu'elle est d'environ 82 pour cent au Botswana<sup>82</sup>.

Si les conditions de l'emploi temporaire varient d'un pays à l'autre, dans la plupart des cas, les contrats temporaires, en particulier pour les activités de nature continue, sont utilisés comme moyen de réduire les coûts de main-d'œuvre, puisque les travailleurs temporaires ne bénéficient souvent pas du même niveau de salaire et de prestations que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée<sup>83</sup>. Comme mentionné, l'emploi temporaire dans le secteur du nettoyage et de l'assainissement passe souvent par le biais de la sous-traitance, et les entreprises comptent sur cette main-d'œuvre temporaire. Par exemple, en Grèce et en Inde, les municipalités embauchent des agents d'assainissement par l'intermédiaire de sous-traitants et avec des contrats temporaires qu'elles renouvellent à la fin de chaque contrat au lieu de donner des emplois permanents aux travailleurs<sup>84</sup>. En Inde, bien que plusieurs décisions de justice stipulent

▶ **Figure 4.18. Part de migrants internationaux parmi les travailleurs clés du secteur du nettoyage et de l'assainissement (pourcentage)**



**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.



► **Figure 4.19. Part de salariés clés du nettoyage et de l'assainissement sous contrat temporaire, par groupe de revenus (pourcentage)**

Moyenne	30,2
Faible revenu	26,7
Revenu intermédiaire inférieur	41,3
Revenu intermédiaire supérieur	27,7
Revenu élevé	17

**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

que les municipalités devraient donner des emplois permanents aux agents des services d'assainissement au lieu de renouveler leurs contrats temporaires<sup>85</sup>, le problème n'a pas été entièrement résolu<sup>86</sup>.

Bien que les contrats temporaires ne soient pas nécessairement synonymes de mauvaises conditions de travail et qu'ils puissent servir de tremplin vers le marché du travail<sup>87</sup>, ils ont plusieurs effets négatifs, comme nous l'avons vu au chapitre 3. En règle générale, l'emploi temporaire est associé à des pénalités sur le plan salarial, qui sont plus importantes pour les travailleurs faiblement rémunérés<sup>88</sup>. Dans les métiers du nettoyage et de l'assainissement, l'Inde est un exemple frappant d'inégalités salariales entre les travailleurs temporaires et les travailleurs permanents. On estime que les salaires des travailleurs du nettoyage ayant un contrat temporaire en Inde sont inférieurs de moitié à ceux de leurs homologues permanents, et au-dessous des niveaux permettant de subvenir à leurs besoins de base<sup>89</sup>. De même, en Malaisie, les agents d'entretien des hôpitaux sont des travailleurs contractuels embauchés par des entreprises sous-traitées par le gouvernement. En tant que contractuels, ils ne perçoivent généralement que le salaire mensuel minimum et n'ont pas droit aux avantages liés à l'emploi, tels qu'une augmentation de salaire annuelle, des jours fériés payés, des primes et des indemnités de licenciement<sup>90</sup>.

En général, les travailleurs temporaires sont plus exposés aux risques pour la santé et aux accidents du travail que les salariés sous contrat permanent<sup>91</sup>. Cela est également vrai dans le secteur du nettoyage et de l'assainissement, en raison d'un manque de formation et d'un milieu de travail à haut risque<sup>92</sup>. Les agents d'entretien sont victimes d'accidents du travail dus à la manipulation de substances chimiques, telles que les produits de nettoyage, et ils sont exposés à la contamination par des agents pathogènes, des poussières et des gaz au cours de leur activité professionnelle. En raison de leur milieu de travail – dans lequel ils utilisent des produits chimiques de nettoyage et entrent fréquemment en contact avec les sécrétions d'un nombre indéterminé de personnes, comme dans les toilettes –, les travailleurs du nettoyage risquent également de souffrir de maladies respiratoires. En Inde, les travailleurs temporaires du secteur de l'assainissement ont beaucoup d'accidents du travail, en particulier dans le cadre de travaux d'assainissement manuels<sup>93</sup>. Lorsqu'une vague de COVID-19 est apparue dans un aéroport chinois, le personnel de nettoyage employé par des sous-traitants dans le cadre de contrats temporaires a été le premier à attraper le virus et à le transmettre. Il était vulnérable en matière de SST, tant sur le plan individuel qu'au regard du contexte, notamment en raison des risques sur le lieu de travail et d'une formation insuffisante sur les protocoles adaptés<sup>94</sup>.

Les données recueillies dans les pays en développement montrent que l'insécurité au travail est particulièrement élevée pour les ramasseurs de déchets, qui vident et collectent les ordures et les objets mis au rebut<sup>95</sup>. Ils sont l'une des principales sources de recyclage dans les pays en développement<sup>96</sup>. On estime qu'ils représentent 0,7 pour cent de l'emploi urbain en Afrique du Sud et 0,1 pour cent en Inde<sup>97</sup>. Si la part des ramasseurs de déchets dans l'emploi total est faible, ils représentent néanmoins un grand nombre de personnes, en particulier dans les pays très peuplés. En Inde, on estime qu'il y avait 2,2 millions de ramasseurs de déchets en 2018-19, et ce chiffre est probablement une estimation basse compte tenu des difficultés de collecte des données<sup>98</sup>.

---

**Les travailleurs du nettoyage et de l'assainissement sont exposés à des risques d'accidents du travail et de contamination en raison de la manipulation de substances chimiques dans le cadre de leur travail.**

---

#### Encadré 4.6. Les ramasseurs de déchets

Les ramasseurs de déchets informels souffrent de mauvaises conditions de travail. À Nakuru, au Kenya, 72 pour cent des ramasseurs de déchets interrogés dans le cadre d'une étude ont indiqué que le manque d'accès à un marché formel avait une incidence négative sur leur travail<sup>1</sup>. Même dans les pays où les ramasseurs de déchets sont pour la plupart enregistrés, comme en Afrique du Sud, leurs revenus sont bien inférieurs au revenu moyen dans le pays<sup>2</sup>. Par conséquent, nombre d'entre eux signalent qu'ils dépendent de leurs réseaux sociaux pour subvenir à leurs besoins fondamentaux, notamment pour se nourrir<sup>3</sup>. En outre, les travailleurs qui collectent les déchets solides sont exposés à de nombreuses maladies et infections virales, y compris le COVID-19. Le manque d'éducation et de formation, l'accès limité à l'assainissement et à l'hygiène ainsi que la forte exposition aux déchets contaminés augmentent les risques pour la santé de ces travailleurs<sup>4</sup>.

De plus, les ramasseurs de déchets sont parfois exposés à la discrimination et à la violence, en particulier lorsqu'ils appartiennent à des minorités religieuses ou ethniques ou à certaines castes. Par exemple, les réponses à une enquête récente menée à Ahmedabad, en Inde, ont mis en évidence le fait que l'exclusion sociale et la violence touchent souvent les femmes ramasseuses de déchets lorsqu'elles travaillent dans des zones occupées par des résidents et des entreprises perçus comme appartenant à des castes et à des classes supérieures<sup>5</sup>.

L'organisation peut être un moyen d'améliorer les conditions de travail des ramasseurs de déchets<sup>6</sup>. À Belo Horizonte, au Brésil, ils sont très organisés et ont des revenus relativement plus élevés que les autres travailleurs du secteur informel, car ils reçoivent une part des primes de recyclage (programme Bolsa Reciclagem) accordées à chaque coopérative en fonction du nombre de produits recyclables qu'elle collecte<sup>7</sup>. À Bogotá, en Colombie, les autorités municipales ont officiellement reconnu les ramasseurs de déchets comme des travailleurs légaux, leur accordant le droit de soumissionner pour des contrats municipaux<sup>8</sup>. En revanche, en Türkiye, où les ramasseurs de déchets ne sont pas autorisés à s'intégrer formellement dans les services de ramassage et de recyclage des déchets, ils sont confrontés à des conditions de travail très difficiles et ceux qui sont migrants risquent d'être expulsés<sup>9</sup>.

<sup>1</sup> Dias et Samson, 2016.

<sup>2</sup> Yu, Blaauw et Schenck, 2020.

<sup>3</sup> Schenck et Blaauw, 2011.

<sup>4</sup> Alvarado-Esquivel *et al.*, 2008.

<sup>5</sup> Wittmer, 2021.

<sup>6</sup> WIEGO, sans date c.

<sup>7</sup> Dias, 2016; Centre For Public Impact, 2016; Dias, 2011.

<sup>8</sup> Parra, 2020.

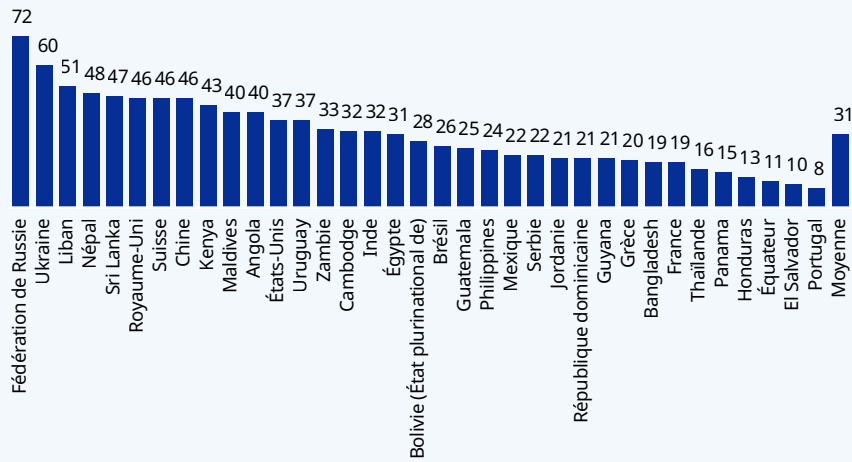
<sup>9</sup> Bouscaren, 2022.

Dans certains pays en développement, le ramassage des déchets est la forme dominante de collecte des déchets solides, dont le rôle est essentiel pour garantir la sécurité et la santé publiques ainsi que la durabilité de l'environnement. Néanmoins, les ramasseurs de déchets ont de mauvaises conditions de travail et un statut social peu élevé, et ils ne reçoivent que peu de soutien de la part des pouvoirs publics (voir l'encadré 4.6).

En termes de revenus, un nombre important de salariés clés du nettoyage et de l'assainissement sont faiblement rémunérés, ce qui veut dire que leurs revenus sont inférieurs aux deux tiers du salaire horaire médian. Dans le sous-échantillon de pays pour lesquels des informations sur les salaires horaires sont disponibles, 32 pour cent des salariés clés du secteur sont faiblement rémunérés. Cette proportion varie peu d'un groupe de revenus par habitant à l'autre, puisque 29 pour cent des salariés clés des pays à revenu élevé et intermédiaire supérieur sont faiblement rémunérés, contre 33 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire inférieur<sup>99</sup>. Toutefois, si l'on examine la situation de chaque pays, on observe d'importantes disparités géographiques. La part des salariés clés du nettoyage et de l'assainissement faiblement rémunérés atteint 72 pour cent dans la Fédération de Russie et 60 pour cent en Ukraine, alors qu'elle n'est que de 10 et 8 pour cent à El Salvador et au Portugal, respectivement (figure 4.20).

Dans les pays d'Amérique latine et des Caraïbes pour lesquels des informations sont disponibles, seuls 22 pour cent des salariés clés du nettoyage et de l'assainissement sont, en moyenne, faiblement rémunérés. Ce niveau relativement bas peut s'expliquer en partie par l'attention portée récemment dans la région aux conditions de travail des travailleurs domestiques, ce qui a peut-être contribué à relever les normes pour l'ensemble de la catégorie professionnelle des aides de ménage, même lorsque le lieu de travail n'est pas un ménage<sup>100</sup>. En 2019, parmi les 32 pays ayant ratifié

► **Figure 4.20. Part de travailleurs faiblement rémunérés parmi les salariés clés du nettoyage et de l'assainissement, certains pays (pourcentage)**



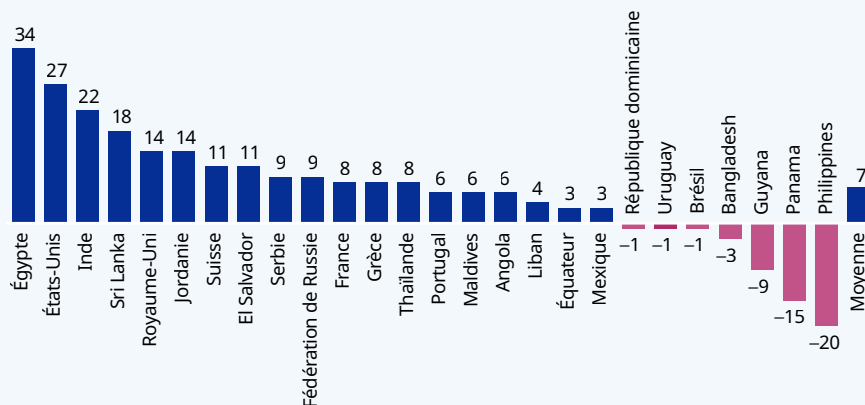
**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, de l'OIT, 18 se trouvaient en Amérique latine et dans les Caraïbes. La convention fournit des orientations pour garantir les droits et la protection sociale des travailleurs domestiques, notamment afin d'assurer «que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe» (article 11). Dans ce contexte, plusieurs pays de la région ont mis en œuvre des réformes de leur législation du travail pour la mettre en conformité avec les principes énoncés dans la convention<sup>101</sup>. Par exemple, dans l'État plurinational de Bolivie, au Brésil, en Équateur et au Guatemala, les lois existantes alignent le salaire minimum des travailleurs domestiques rémunérés sur le salaire minimum national. Dans ces pays, leur durée maximale de travail est également égale à celle des autres salariés. Enfin, les salaires des salariés du nettoyage et de l'assainissement d'Amérique latine pourraient également avoir été soutenus par une plus forte demande de ces travailleurs sur le marché du travail. En effet, le personnel de nettoyage et d'entretien est la catégorie dans laquelle l'emploi a le plus augmenté entre 2000 et 2015 en Amérique latine et dans les Caraïbes, dans un contexte de baisse de l'emploi dans les métiers manuels qui peuvent être automatisés et d'augmentation de la demande d'emplois peu qualifiés dans le secteur des services<sup>102</sup>.

Au sein des pays, les salariés clés du nettoyage et de l'assainissement peuvent connaître des situations différentes en termes de revenus, notamment selon le sexe. Bien que les femmes représentent près de la moitié des salariés clés du secteur (46 pour cent en moyenne dans le sous-échantillon de pays disposant d'informations sur les salaires de ce groupe professionnel), leurs salaires horaires sont généralement inférieurs à ceux de leurs homologues masculins. Parmi les pays dont les données permettent d'estimer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, cet écart n'est favorable aux femmes que dans quelques pays (figure 4.21). Les Philippines sont l'une des exceptions, les salariées clés du nettoyage et de l'assainissement gagnant en moyenne 20 pour cent de plus que les hommes de la même catégorie professionnelle. Au Guyana et au Panama, l'écart de rémunération est respectivement de 9 et 15 pour cent, également en faveur des femmes. À l'autre extrême, les hommes s'en sortent mieux que les femmes en moyenne en Égypte et aux États-Unis, où l'écart de rémunération s'élève respectivement à 34 et 27 pour cent.

**Bien que les femmes représentent près de la moitié des salariés clés du nettoyage et de l'assainissement, leurs salaires horaires sont généralement inférieurs à ceux de leurs homologues masculins.**

▶ **Figure 4.21. Écart de rémunération entre hommes et femmes parmi les salariés clés du nettoyage et de l'assainissement, certains pays (pourcentage)**



Source: Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

## 4.7. Travailleurs des transports: de longues heures et de mauvaises conditions de sécurité et de santé au travail

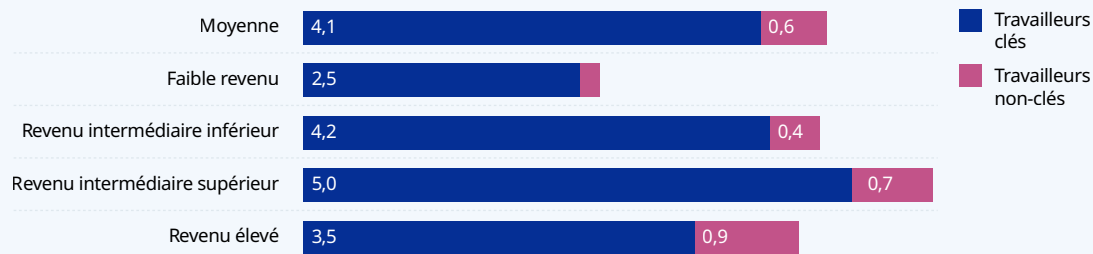
*Je n'ai pas entendu parler de la vaccination des camionneurs. Je me suis dit, ouah, nous sommes en première ligne, devant et au centre. Sans nous, il n'y aurait même pas de vaccin.*

*Chauffeur routier, États-Unis<sup>103</sup>*

Les travailleurs du secteur des transports sont essentiels pour la société, puisqu'ils assurent le transport quotidien des marchandises et des personnes. Bien qu'il soit difficile de généraliser le travail dans les transports en un seul type, les travailleurs des transports comprennent globalement tous les conducteurs et opérateurs impliqués dans le transport de marchandises, de personnes ou d'animaux, tels que les cheminots, les conducteurs de camions, les gens de mer, les conducteurs d'autobus, les travailleurs du métro, les conducteurs de motos, d'automobiles, de taxis et de camionnettes, les conducteurs de matériels et engins mobiles et ceux qui effectuent d'autres formes de transport urbain. Au niveau mondial, la part moyenne de l'emploi des travailleurs des transports est de 4,7 pour cent (figure 4.22). Ils étaient pour la plupart considérés comme des travailleurs clés pendant la pandémie.

La part de travailleurs des transports est la plus importante dans les pays à revenu intermédiaire supérieur (5,7 pour cent), suivis par les pays à revenu intermédiaire inférieur (4,6 pour cent). Cela s'explique par la forte demande de services de transport dans les pays à revenu intermédiaire, en particulier dans les grandes villes, et par le fait qu'il est relativement facile pour les travailleurs d'entrer dans le secteur. Le transport urbain, souvent assuré de manière informelle, a toujours été une importante source d'emploi, notamment pour les jeunes hommes et les migrants internes des zones rurales<sup>104</sup>. Dans les pays à faible revenu, la part de l'emploi dans les transports est plus faible, se situant à 2,7 pour cent (figure 4.22)<sup>105</sup>. Dans ces pays, les relations de travail sont variées, incluant à la fois des salariés informels et des travailleurs informels à leur propre compte<sup>106</sup>, qui représentent près de 90 pour cent de l'offre de transport urbain dans de nombreuses villes africaines<sup>107</sup>. En Ouganda, les services de taxi à bicyclette et à moto sont la deuxième source d'emploi après l'agriculture<sup>108</sup>. En revanche, dans les pays à revenu élevé, où en

► **Figure 4.22. Part de travailleurs clés et de travailleurs non-clés du secteur des transports dans l'emploi total, par groupe de revenus (pourcentage)**



Source: Analyse à partir des microdonnées harmonisées du BIT (ILOSTAT). Voir l'annexe pour plus de détails.

moyenne 4,4 pour cent de tous les travailleurs sont employés dans les transports, la plupart d'entre eux sont des chauffeurs d'autobus et de poids lourds<sup>109</sup>.

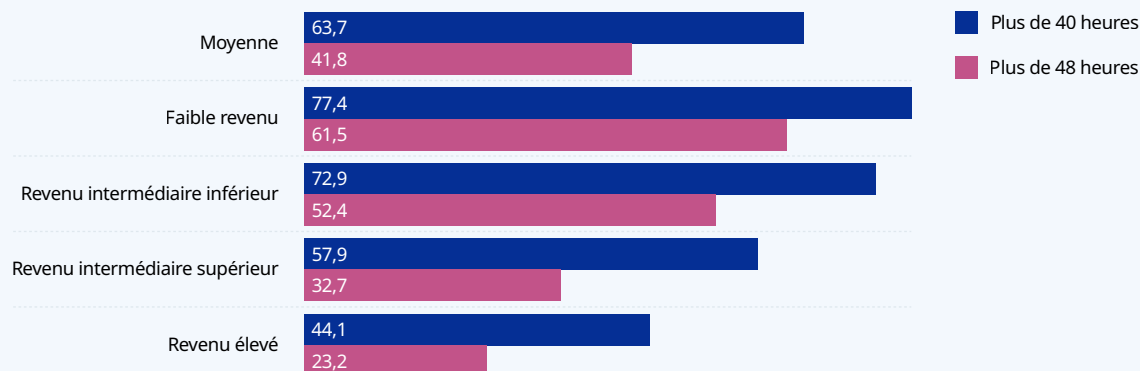
Le secteur des transports se caractérise par une forte ségrégation sexuelle. Seulement 2,7 pour cent des travailleurs clés du secteur sont des femmes, ce qui est bien inférieur à toutes les autres catégories analysées dans ce rapport. La plus proche est celle de la sécurité, avec 12,6 pour cent de femmes parmi les travailleurs clés. Les femmes sont légèrement plus nombreuses dans ce secteur dans les pays à revenu élevé mais, même là, leur proportion reste faible (5,3 pour cent). Plusieurs facteurs dissuadent les employeurs d'embaucher des femmes, qu'il s'agisse des installations d'hygiène supplémentaires requises ou des stéréotypes de genre sous-jacents. Par exemple, en République de Corée, des entreprises de transport comptant une proportion relativement importante de travailleuses ont dû mettre en place une formation de sensibilisation aux questions de genre sur le lieu de travail pour surmonter de graves préjugés<sup>110</sup>. Un autre sujet d'inquiétude est le niveau élevé de violence et de harcèlement sexuel dans le secteur, risques auxquels les femmes sont plus exposées<sup>111</sup>.

Les longues heures de travail sont un problème fréquent dans les moyens formels et informels de transport<sup>112</sup>. Globalement, 63,7 pour cent des travailleurs des transports font plus de 40 heures par semaine et 41,8 pour cent plus de 48 heures (la définition officielle du nombre d'heures excessif<sup>113</sup>). Ce phénomène est plus répandu dans les pays à faible revenu, où un nombre d'heures excessif concerne 61,5 pour cent des travailleurs, et dans les pays à revenu intermédiaire inférieur, où c'est le cas de 52,4 pour cent des travailleurs (figure 4.23). Même dans les pays à revenu élevé, 23,2 pour cent des travailleurs font plus de 48 heures par semaine. Quant au temps de travail moyen des travailleurs clés du secteur des transports, il est également particulièrement long dans les pays à faible revenu. Par exemple, il s'élève à 63,4 heures par semaine en Gambie et à environ 61 heures au Libéria et en Ouganda. Plus inquiétant encore, les chauffeurs informels de taxi et de minibus travaillent généralement entre 60 et 80 heures par semaine dans les pays en développement<sup>114</sup>. Par exemple, les chauffeurs de minibus de Luanda, en Angola, ont dit qu'ils commençaient à travailler à l'aube, sans heures fixes ni limites<sup>115</sup>.

Quelles sont les raisons qui expliquent les longues heures de travail des travailleurs clés des transports? L'une d'entre elles est la nature du travail dans ce secteur dans les pays pauvres. L'absence de mesures de protection sociale et la faiblesse des revenus obligent souvent ces travailleurs à faire de longues heures<sup>116</sup>. En Afrique, la plupart des travailleurs informels des transports louent leur véhicule à un propriétaire. Ces travailleurs à leur compte travaillent longtemps pour gagner suffisamment d'argent pour couvrir les prix de location élevés et les autres coûts d'exploitation<sup>117</sup>. Même les conducteurs de rickshaw qui possèdent leur véhicule au Népal ont généralement dû emprunter de l'argent pour l'acheter et travaillent donc de longues heures pour pouvoir rembourser leurs dettes, couvrir les frais de carburant et engranger quand même des bénéfices<sup>118</sup>.

Des dynamiques sectorielles similaires peuvent être observées dans certains pays à revenu élevé. C'est le cas, par exemple, du transport routier longue distance aux États-Unis, qui a connu ces dernières décennies une tendance à faire passer les travailleurs sous le statut d'entrepreneur indépendant. Cette pratique induit que les conducteurs travaillent généralement l'équivalent de deux emplois à plein temps pour couvrir les frais de location et les coûts d'exploitation supplémentaires, alors que leurs revenus restent inférieurs au salaire minimum. Il n'est donc pas surprenant que le secteur souffre d'un taux de rotation élevé et d'une pénurie chronique de main-d'œuvre<sup>119</sup>.

► **Figure 4.23. Part de travailleurs clés des transports travaillant plus de 40 et plus de 48 heures par semaine, par groupe de revenus (pourcentage)**



**Source:** Analyse à partir du répertoire de microdonnées du BIT (ILOSTAT), 2019 ou dernière année disponible. Voir l'annexe pour plus de détails.

Les travailleurs clés dans le secteur du transport par l'intermédiaire d'applications travaillent également de longues heures. Selon des forums en ligne de chauffeurs utilisant des applications, une fois qu'ils se sont connectés au système, ils ne peuvent pas refuser des clients, car ils risqueraient d'être bloqués par la plateforme. La technologie est conçue pour que les chauffeurs travaillent tant qu'il y a des clients, ce qui les incite à faire de longues heures<sup>120</sup>. Selon les données de l'enquête de l'OIT en Inde, les chauffeurs de taxi utilisant une application travaillent en moyenne quatre-vingt-deux heures par semaine et 41 pour cent d'entre eux travaillent sept jours sur sept<sup>121</sup>. En Indonésie, les conducteurs de mototaxi utilisant une application déclarent travailler de très longues heures en raison de la faiblesse de leurs revenus. Ces pressions financières sont accentuées par la nécessité de couvrir les coûts d'une assurance privée en raison de leur statut d'indépendant<sup>122</sup>. Au niveau mondial, la plupart des chauffeurs travaillant par le biais d'applications se trouvent dans des situations similaires.

Presque tous les travailleurs du secteur des transports sont confrontés à plusieurs risques en matière de sécurité et de santé. Par exemple, les chauffeurs de camion sont sujets à des accidents, potentiellement dus à de longues heures

de travail. En 2019, 123 000 accidents impliquant des poids lourds ont été recensés aux États-Unis, dont 5 000 ont été mortels<sup>123</sup>. En outre, les données recueillies auprès de conducteurs de camion aux États-Unis semblent montrer que ceux qui conduisent pendant de longues heures risquent davantage de souffrir de maladies cardiovasculaires<sup>124</sup>. De même, les données de la Colombie indiquent que les travailleurs des transports qui subissent un stress lié à leur travail sont plus susceptibles d'être impliqués dans un accident<sup>125</sup>. Il n'est pas surprenant que les problèmes de sécurité et de santé soient encore plus graves pour les travailleurs clés des transports dans les pays en développement, puisqu'ils doivent souvent conduire des véhicules dangereux sur des routes peu sûres sans avoir reçu de formation formelle. De tels environnements de travail entraînent des taux d'accidents élevés<sup>126</sup> et sont associés à une forte exposition à la chaleur, à la poussière et au bruit<sup>127</sup>. Selon des données de l'Inde, de nombreux conducteurs de rickshaw font état de maux de tête constants, de blessures et de problèmes oculaires en raison de l'exposition à des conditions de travail insalubres<sup>128</sup>.

À cet égard, les gens de mer méritent une attention particulière, car ils sont souvent confrontés à des maladies et accidents liés à la fatigue, à des maladies chroniques telles que des troubles métaboliques et à une morbidité plus élevée<sup>129</sup>. Les gens de mer travaillent dans des espaces confinés pendant dix à douze heures par jour, où ils sont fréquemment exposés à des niveaux élevés de stress. Ils ont généralement des contrats d'une durée de quatre à six mois, suivis d'une période de congé<sup>130</sup>. Il est courant que le travail posté soit organisé sur la base d'un système de quart, avec deux quarts de quatre heures par jour ou deux quarts de six heures par jour, afin de s'assurer que les navires sont constamment dotés d'un équipage. Par conséquent, la fatigue au travail est fréquente. Selon les données du Royaume-Uni, il y a eu 1 192 accidents impliquant

**Dans les pays en développement, les travailleurs clés des transports doivent souvent conduire des véhicules dangereux sur des routes peu sûres sans avoir reçu de formation formelle.**

#### Encadré 4.7. Conditions de travail des gens de mer et pandémie de COVID-19

Sachant que plus de 90 pour cent du commerce mondial emprunte des voies maritimes, les 2 millions de marins du monde entier ont joué un rôle primordial pendant la pandémie. Leur travail a permis d'assurer le bon fonctionnement sans interruption des chaînes d'approvisionnement, notamment le transport de nourriture, de médicaments et de fournitures médicales vitales.

Pourtant, la pandémie de COVID-19 a bouleversé la vie des gens de mer. L'impossibilité de garder une distance physique sur les navires et la pénurie d'EPI ont accru leur risque d'être exposés au virus. Ils étaient également à la merci des décisions politiques en constante évolution prises par une multitude de juridictions qui régissaient leur accès au rapatriement, aux soins médicaux et aux congés à terre. En conséquence, la protection des gens de mer régie par la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006) concernant le rapatriement, l'accès aux soins médicaux à terre et les congés à terre n'était pas respectée. En vertu de la MLC de 2006, la durée maximale du service à bord est limitée, en principe, à onze mois, afin de garantir la protection du bien-être des marins. La convention établit également des normes minimales en matière de rémunération, de temps de travail et d'autres conditions de travail.

Lorsque la pandémie a commencé, les besoins immédiats concernaient la gestion des cas positifs à bord. Il s'agissait notamment de l'utilisation d'EPI et de la mise en place d'une distanciation physique pour réduire la propagation du virus. Or, à l'époque, l'accès aux EPI était limité et les conseils d'utilisation contradictoires. Par exemple, un marin sur un bateau de croisière s'est souvenu que les membres de l'équipage chargés de la vente avaient demandé à porter des masques, mais que la compagnie ne l'avait pas autorisé pour deux raisons. D'abord, elle suivait les conseils des centres de contrôle et de prévention des maladies (Centers for Disease Control and Prevention – CDC), qui ne recommandaient pas l'utilisation de masques à l'époque. Ensuite, l'utilisation de masques aurait «nui au service avec le sourire [des vendeurs]»<sup>1</sup>. Des pénuries d'EPI ont également été signalées par des gens de mer, ainsi que la non-utilisation d'EPI par le personnel à terre qui faisait des visites à bord du navire<sup>2</sup>. La nature contagieuse du virus, couplée à la capacité limitée de distanciation physique, s'est manifestée au grand jour sur les navires de croisière. Par exemple, sur les 3711 passagers et membres d'équipage du *Diamond Princess*, arrivé au Japon en février 2020, 712 (19 pour cent) ont contracté le virus et 13 personnes sont décédées<sup>3</sup>. Sur le *MS Artania*, arrivé en Australie occidentale en mars 2020, sur les 1 335 membres d'équipage et passagers, 85 (6 pour cent) ont contracté le COVID-19 et 4 sont décédés<sup>4</sup>.

L'accès aux soins médicaux a été un autre facteur aggravant l'impact de la pandémie sur la vie des gens de mer. Si les cas d'infection bénins pouvaient être traités à bord, ceux qui étaient dans un état plus grave ont souvent rencontré des difficultés pour se faire soigner à terre<sup>5</sup>. De nombreux marins ayant besoin d'une aide d'urgence en raison d'autres maladies ou de problèmes dentaires se sont également vu refuser des soins médicaux. Au plus fort de la crise, 400 000 marins n'ont pas pu quitter leur navire<sup>6</sup>. En juillet 2021, ce nombre était tombé à environ 250 000<sup>7</sup>. Au cours de la pandémie, certains sont restés à bord des navires pendant plus de dix-huit mois<sup>8</sup>.

Dès le début de la pandémie, l'OIT, l'Organisation maritime internationale (OMI) et l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) ont appelé les gouvernements à faciliter les changements d'équipage et à désigner les gens de mer comme des travailleurs clés fournissant des services essentiels<sup>9</sup>. Cet appel a ensuite été repris par le Secrétaire général de l'ONU et formulé dans d'importantes résolutions adoptées par l'Assemblée générale de l'ONU<sup>10</sup>, le Conseil d'administration du BIT<sup>11</sup> et plusieurs organes de l'OMI<sup>12</sup>. De même, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT a vivement encouragé les gouvernements à reconnaître les gens de mer comme des travailleurs clés et à mettre en pratique les conséquences d'une telle qualification, afin de rétablir le respect de leurs droits tels qu'ils sont prévus dans la MLC, 2006<sup>13</sup>. Cependant, en mai 2022, seuls 68 des 178 États Membres et Membres associés de l'OMI avaient reconnu les gens de mer comme des travailleurs clés. Ce manque de reconnaissance à travers le monde a sérieusement entravé la capacité des navires à effectuer des changements d'équipage, entraînant une augmentation du nombre de marins devant rester à bord pendant de longues périodes après la conclusion de leur contrat<sup>14</sup>.

<sup>1</sup> Shan, 2022.

<sup>2</sup> Idem.

<sup>3</sup> Codreanu *et al.*, 2021.

<sup>4</sup> Idem.

<sup>5</sup> OIT, 2020d.

<sup>6</sup> Tang, 2022.

<sup>7</sup> OMI, sans date.

<sup>8</sup> Shan, 2022.

<sup>9</sup> Voir OMI, OIT et OACI, 2020. Voir également OIT, 2021i.

<sup>10</sup> Voir la résolution 75/17 de l'Assemblée générale des Nations Unies sur la Coopération internationale face aux difficultés connues par les gens de mer à cause de la pandémie de COVID-19 et en appui aux chaînes d'approvisionnement mondiales.

<sup>11</sup> Voir 2020k.

<sup>12</sup> Voir OMI, 2020.

<sup>13</sup> Voir OIT, 2020h.

<sup>14</sup> BIMCO et Chambre internationale de la marine marchande, 2021.

uniquement des navires britanniques en 2019<sup>131</sup>. Ces accidents peuvent potentiellement être attribués à la fatigue causée par les longues heures de travail; il a été estimé qu'un marin sur quatre s'endort pendant son service parce qu'il est épuisé<sup>132</sup>. Des études ont établi un lien entre la fatigue à long terme et de nombreuses maladies, dont le cancer<sup>133</sup>. Le secteur a également régulièrement recours à des contrats temporaires et à des agences de recrutement. Ces tendances se sont accentuées au fil du temps, et l'emploi des travailleurs des pays en développement a dépassé celui des gens de mer des économies développées<sup>134</sup>. La vie des gens de mer ayant été bouleversée par la pandémie de COVID-19, une analyse plus détaillée de leur situation est présentée dans l'encadré 4.7.

Pour autant, le fait d'être un travailleur clé du secteur des transports ne doit pas être synonyme de risques pour la sécurité et la santé, car il existe des mécanismes d'intensification ou d'atténuation. Le stress lié à l'emploi peut être atténué grâce à des réglementations sur le temps de travail et les horaires. Par exemple, la législation de l'UE limite à neuf le nombre d'heures de conduite par jour des conducteurs professionnels afin de minimiser le risque d'accident<sup>135</sup>. En outre, des mesures réglementaires peuvent atténuer les effets néfastes des transports sur la SST. En ce qui concerne la violence, par exemple, on affirme que la formation à la sécurité peut limiter la violence à laquelle les travailleurs des transports sont confrontés, ou du moins leur apprendre à faire face à des situations violentes<sup>136</sup>. Les entreprises et les pays peuvent également réduire les conséquences négatives du travail sur la santé des travailleurs clés du secteur des transports. Par exemple, une entreprise en Belgique propose une formation et des brochures à ses nouveaux chauffeurs de camion pour les aider à éviter divers types de maladies musculaires pendant la conduite<sup>137</sup>.

## 4.8. Techniciens et employés de type administratif: les difficultés du travail des postes

Le huitième et dernier groupe professionnel se compose de deux professions qui emploient une petite partie des travailleurs clés: les «professions intermédiaires des sciences et techniques» et les «autres employés de type administratif». Bon nombre de ces travailleurs réalisent des activités essentielles pendant les crises et ont donc été considérés comme des travailleurs clés pendant la pandémie de COVID-19.

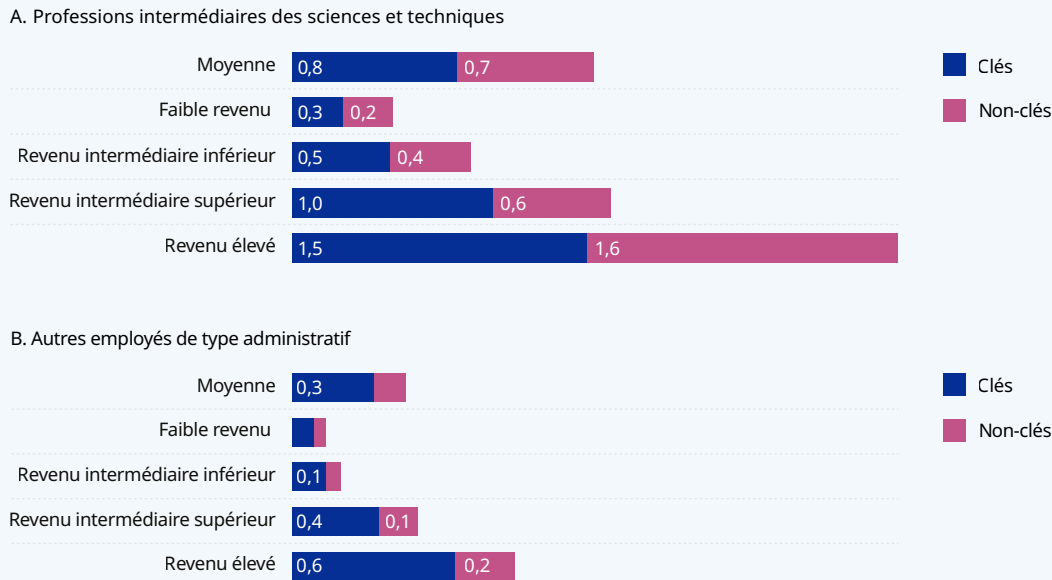
Les professionnels des sciences et techniques représentent 1,5 pour cent de l'ensemble des actifs dans le monde. Cette part diminue avec le niveau de revenu des pays, passant de 3,1 pour cent dans les pays à revenu élevé à 0,5 pour cent dans les pays à faible revenu (figure 4.24). Au niveau mondial, 54,8 pour cent de tous les professionnels des sciences et techniques sont des travailleurs clés. Comme pour les travailleurs manuels, ces techniciens ont été considérés comme clés si leur secteur d'activité fournissait des services jugés essentiels pendant la pandémie. C'était le cas, par exemple, s'ils étaient chargés de diriger des activités de travail essentielles ou de réparer des services de base en tant que superviseurs des industries manufacturières et techniciens en électricité ou du génie civil.



Les professionnels des sciences et techniques ont un niveau d'éducation formelle plus élevé que la moyenne. Indépendamment du niveau de revenu, 44,2 pour cent d'entre eux ont terminé leurs études secondaires et 28,1 pour cent sont titulaires d'un diplôme universitaire (c'est-à-dire d'une licence ou d'un diplôme supérieur). Il n'est pas surprenant que ces proportions soient plus élevées dans les pays à revenu élevé, où 72,9 pour cent des professionnels intermédiaires en sciences et techniques sont titulaires d'un diplôme universitaire, et moins importantes dans les pays à faible revenu, où le taux d'achèvement des études universitaires n'est que de 4,5 pour cent<sup>138</sup>.



► **Figure 4.24. Part de certains techniciens et employés de type administratif dans l'emploi total, travailleurs clés et non-clés, par groupe de revenus (pourcentage)**



**Note:** Les deux groupes professionnels avec les codes à deux chiffres «31 – Professions intermédiaires des sciences et techniques» et «44 – Autres employés de type administratif» de la CIP-08 ont été choisis parce qu'ils comprennent une part significative de travailleurs clés.

**Source:** Analyse à partir des microdonnées harmonisées du BIT (ILOSTAT). Voir l'annexe pour plus de détails.

La catégorie «Autres employés de type administratif» représente en moyenne 0,4 pour cent de l'emploi dans le monde. Là encore, cette part tend à être supérieure dans les pays où les niveaux de revenus sont plus élevés. La plupart des employés administratifs (72,6 pour cent) ont été considérés comme des travailleurs clés pendant la pandémie. Cela s'explique en grande partie par le fait que les travailleurs des postes font partie de cette catégorie. Compte tenu de leur expérience et de leur importance pour la société pendant la pandémie de COVID-19, la suite de cette section leur est consacrée.

## L'expérience des travailleurs des postes pendant la pandémie

Au cours de la pandémie de COVID-19, les travailleurs des postes ont été limités dans leur capacité à respecter une distance sociale, étant donné leur rôle dans le tri du courrier, l'interaction directe avec le public dans les bureaux de poste et la distribution du courrier au domicile des particuliers. Ces travailleurs ont toutefois été traités différemment d'un pays à l'autre pendant la pandémie, ce qui a exercé une influence à la fois sur le degré de perturbation des services postaux et sur l'exposition des travailleurs au virus.

Certains pays, comme l'Allemagne, l'Australie, le Canada, les États-Unis, l'Inde, l'Italie et le Royaume-Uni, ont modérément modifié leurs activités pendant la pandémie<sup>139</sup>. Ces pays ont adopté des mesures de sécurité supplémentaires pour protéger les travailleurs et limiter l'exposition, mais seules des restrictions limitées ont été imposées à la prestation des services postaux. En Australie, les équipes ont été fractionnées et des écrans de protection mis en place dans les bureaux de poste<sup>140</sup>. Le service postal des États-Unis (United States Postal Service – USPS) a fourni des équipements de protection et a exigé que les membres du personnel portent des masques lorsqu'ils ne pouvaient pas maintenir une distance physique. Au Mexique, si certains bureaux ont fermé, ceux qui sont restés ouverts ont reçu du désinfectant pour les mains et des masques<sup>141</sup>. En revanche, dans des pays comme l'Espagne, la France et la Nouvelle-Zélande, les activités postales ont été davantage interrompues. Au début de la pandémie, la France a fermé la plupart des bureaux de poste et réduit la distribution de six à trois jours par semaine. L'Espagne a également réduit ses effectifs postaux à un quart de leur niveau normal<sup>142</sup>. La Nouvelle-Zélande a fermé tous les bureaux de poste pendant trois semaines en mars 2020<sup>143</sup>.

---

## La pandémie de COVID-19 a souligné l'importance des réseaux postaux ainsi que le rôle des travailleurs des postes dans la société.

---

Cependant, quelle que soit l'approche adoptée par les pays, la pandémie a élargi la portée des services fournis par les travailleurs des postes, soulignant l'importance des réseaux postaux ainsi que le rôle de leurs travailleurs dans la société. Au Mexique, par exemple, un facteur a décrit comment les gens sur sa tournée appréciaient son travail pendant la pandémie et combien il était satisfait parce que lui et ses collègues avaient réussi à maintenir leurs services malgré les difficultés imposées par la pandémie<sup>144</sup>. En Argentine, en Italie et en Uruguay, les travailleurs des postes ont assuré la distribution du vaccin contre le COVID-19<sup>145</sup>. La livraison de matériel scolaire à domicile et d'ordinateurs portables pour les étudiants a été effectuée par des facteurs en Argentine, aux États-Unis, en France et en Géorgie. En Australie, en Colombie et à El Salvador, les facteurs ont distribué des colis alimentaires aux ménages dans le besoin. En Inde, afin de limiter l'exposition des personnes âgées au virus, ils ont apporté les prestations sociales (normalement versées sur des comptes bancaires) directement aux personnes concernées. Même si ce service était déjà fourni avant l'apparition du COVID-19, il a été décuplé après le début de la pandémie<sup>146</sup>.

Les données n'ont pas encore révélé l'impact global de la pandémie sur la santé des travailleurs des postes, mais les reportages d'actualité et les données qualitatives indiquent qu'ils ont été touchés de manière négative. Au cours de l'entretien susmentionné, par exemple, le facteur mexicain a expliqué que la distanciation était impossible en allant au travail. Si son employeur l'a soutenu en ce qui concerne les mesures sanitaires sur son lieu de travail (en lui fournissant l'équipement nécessaire), l'idée de travailler en équipes n'a été suggérée que par les travailleurs eux-mêmes et aurait pu être introduite de manière plus systématique. Par ailleurs, les travailleurs infectés se sont isolés chez eux (et ont continué à être payés), mais leurs collègues qui avaient été en contact avec eux ont continué à aller au travail. La situation globale a fait augmenter le stress psychologique<sup>147</sup>.

Les inspections du travail limitées – ou parfois virtuelles – semblent également avoir contribué aux inquiétudes des travailleurs des postes quant à l'insuffisance de leur protection. Aux États-Unis, par exemple, après l'apparition de la pandémie, les salariés de l'USPS ont déposé plus de 1 000 plaintes alléguant des dangers liés au COVID-19. Faisant suite à ces plaintes, l'administration de la sécurité et de la santé au travail (Occupational Safety and Health Administration – OSHA) a dressé en juillet 2021 des procès-verbaux pour quatre infractions, toutes contestées par l'USPS<sup>148</sup>. Dans le même temps, de nombreux pays ont mis en place la distribution de courrier ou de colis sans contact, qui a modifié les exigences en matière de signature, limitant ainsi l'exposition des travailleurs au virus<sup>149</sup>. D'autres pays, comme le Japon, ont introduit de nouvelles technologies, dont des robots, pour effectuer certaines tâches des travailleurs des postes, en réponse à la demande accrue de livraison sans contact et pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre<sup>150</sup>.

Pour les travailleurs des postes, la pandémie a également eu pour conséquence d'accélérer les changements structurels déjà en cours dans le secteur. Pendant les confinements, les consommateurs et les entreprises ont eu davantage recours au commerce électronique. Le nombre de colis à livrer a donc explosé, ce qui a modifié la composition du courrier, qui est devenu plus volumineux et plus lourd (voir également la section au sujet des travailleurs des entrepôts). Ce changement radical a posé des problèmes logistiques aux opérateurs des postes, car les colis lourds nécessitaient de nouveaux moyens de transport, plus coûteux<sup>151</sup>. Une étude nationale sur la République de Corée a mis en évidence des évolutions similaires (voir l'encadré 4.8). Le cas coréen montre en outre que les modalités contractuelles ont des répercussions sur les conditions de travail des travailleurs des postes, avec une détérioration des droits des travailleurs.

#### Encadré 4.8. Les travailleurs des postes en République de Corée<sup>1</sup>

Le secteur de la livraison en République de Corée opère dans les secteurs public et privé avec une main-d'œuvre segmentée composée de trois types de travailleurs: les salariés sous contrat type et permanent, les salariés sous contrat à durée déterminée atypique et les travailleurs dans des «types d'emploi spéciaux sous contrat de consignation». Le secteur de la livraison s'est développé parallèlement à la croissance du commerce électronique, tout comme la part des travailleurs embauchés dans le cadre d'un contrat de consignation. Ces travailleurs, employés en tant qu'entrepreneurs indépendants – souvent sous contrat journalier – n'ont pas accès à la sécurité sociale, à l'assurance-accident et aux autres protections de l'emploi auxquelles ont droit leurs homologues salariés.

La pandémie a creusé les inégalités existantes entre les différents groupes de travailleurs, car la demande de livraison de colis est montée en flèche. La livraison de colis nécessite non seulement des véhicules plus grands pour le transport, mais aussi du temps supplémentaire pour charger et décharger les colis dans les centres de distribution, les bureaux de poste et les lieux de livraison. Pour les salariés, les heures de travail supplémentaires nécessaires pour répondre à la demande accrue n'étaient pas rémunérées, car leurs modalités salariales ne prévoyaient pas de droits contractuels à la rémunération des heures supplémentaires. L'augmentation de la demande de livraison de colis a entraîné le décès d'au moins 16 travailleurs pour cause de surmenage, ce qui a déclenché une grève de huit jours<sup>2</sup>.

La pandémie a réduit de deux manières les revenus des travailleurs sous contrat de consignation, qui sont souvent payés à la livraison. Premièrement, les frais de livraison de ces travailleurs sont en partie fixés en fonction de l'offre de main-d'œuvre. Comme de nombreux travailleurs se sont retrouvés au chômage pendant la pandémie, ils se sont tournés vers le travail sous contrat de consignation dans le secteur de la livraison comme source de revenus. L'offre de main-d'œuvre dans ce secteur s'en est trouvée renforcée, ce qui a entraîné une réduction du montant unitaire des frais de livraison. Deuxièmement, l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre s'est traduite par une réduction du nombre de colis attribués à chaque livreur. Par conséquent, les revenus de ces travailleurs ont diminué pendant la période où les difficultés financières étaient les plus aiguës.

La pandémie a également augmenté l'exposition des travailleurs des postes au virus. En l'absence de mécanisme permettant d'identifier les ménages en autoquarantaine et d'en informer les facteurs, la distribution de courrier recommandé et de colis aux personnes en quarantaine a augmenté la probabilité d'exposition au virus. Au début de la pandémie, l'exclusion des travailleurs des postes des groupes prioritaires pour la vaccination ainsi que l'approvisionnement et la distribution limités de masques ont également accru le risque d'exposition. Le personnel manquait en raison de l'exposition au COVID-19 et, comme si cela ne suffisait pas, les travailleurs ont été obligés de prendre des congés de maladie non rémunérés (ce qui a encore réduit leur salaire) s'ils avaient épuisé tous leurs droits à des congés rémunérés, puisque des congés supplémentaires n'ont pas été accordés pour compenser les risques professionnels accrus des travailleurs.

En réaction aux mauvaises conditions de travail des travailleurs des postes, les syndicats du secteur public se sont mobilisés pour obtenir des changements, qui ont finalement abouti à l'introduction de mesures réduisant le contact direct pour les envois recommandés et accordant la priorité à la vaccination pour la profession. Le gouvernement a également adopté diverses mesures de protection et de soutien des travailleurs, avec des effets mitigés. Par exemple, la couverture en matière d'accidents du travail et d'assurance-maladie a été étendue aux livreurs dans les secteurs de la distribution en ligne et hors ligne. Une autre mesure visait à limiter les livraisons tardives en bloquant les applications pendant la nuit. Cette dernière mesure a toutefois eu des conséquences inattendues, les travailleurs contournant l'interdiction des livraisons tardives. Enfin, une loi sur le développement du secteur des services de livraison (Life Logistic Delivery Service Industry Development Act) a été adoptée pour combler les lacunes législatives qui existaient depuis 1997. Toutefois, comme la loi définit les livreurs comme des personnes engagées dans la «collecte et la livraison de marchandises», elle exclut le travail souvent non rémunéré effectué par les travailleurs des postes qui trient et classent les lettres et les colis avant leur distribution.

<sup>1</sup> Seung-yoon Lee *et al.* (document non publié, voir source ci-dessous).

<sup>2</sup> McGrath, 2021.

# Notes

- 1 OIT, 2020f.
- 2 Sato, 2021.
- 3 OIT et FAO, 2021.
- 4 Voir Van Panhuys, Kazi-Aoul et Binette, 2017.
- 5 OIT et FAO, 2021.
- 6 Gollin, Lagakos et Waugh, 2014.
- 7 Imai, Gaiha et Bresciani, 2019.
- 8 OIT, 2021f.
- 9 OIT, 2016b.
- 10 Briones, 2018.
- 11 OIT, FAO et FIDA, 2010.
- 12 Étude de fond non publiée sur les travailleurs clés en Türkiye.
- 13 Nations Unies, sans date; HCDH, sans date.
- 14 OCDE, sans date a, consulté le 7 novembre 2022.
- 15 Addati, Cattaneo et Pozzan, 2022.
- 16 OMS, sans date b, consulté le 7 novembre 2022.
- 17 OCDE, sans date b, consulté le 21 mai 2022.
- 18 Eurofound, 2020.
- 19 Bauer, Rodrigues et Leichsenring, 2018.
- 20 Rapp, Ronchetti et Sicsic, 2021.
- 21 Banerjee *et al.*, 2008.
- 22 Braedley *et al.*, 2018.
- 23 OIT, 2020c.
- 24 Trapmann *et al.*, 2022.
- 25 Buchan, Catton et Shaffer, 2022.
- 26 Falatah, 2021.
- 27 Buchan, Catton et Shaffer, 2022.
- 28 Shaffer et Curtin, 2020.
- 29 Idem.
- 30 Addati, Cattaneo et Pozzan, 2022.
- 31 Singh, à paraître.
- 32 Mane Abhay et Khandekar Sanjay, 2014.
- 33 Koumenta et Williams, 2019.
- 34 Rubery et Urwin, 2011.
- 35 OCDE, 2020e.
- 36 *Ibid.*, page 11.
- 37 Idem.
- 38 Eurofound, 2020, pages 51-53.
- 39 *Ibid.*, page 54.
- 40 OIT et OCDE, 2019; OIT, 2016c.
- 41 Sojourner *et al.*, 2010.
- 42 Sojourner *et al.*, 2015.
- 43 Dean *et al.*, 2022.
- 44 OIT, 2020e.
- 45 Ces professions sont les commerçants et vendeurs (code 52), et les vendeurs ambulants et autres travailleurs des petits métiers des rues et assimilés (code 95), selon la classification à deux chiffres de la CIP-08. Voir l'annexe pour plus de détails sur la méthodologie.
- 46 WIEGO, sans date a.
- 47 Bhowmik, 2019.
- 48 Schneider et Harknett, 2020.
- 49 Loustaunau *et al.*, 2021.
- 50 Darkwah, 2022.
- 51 Carré et Tilly, 2017.
- 52 McCrate, 2018.
- 53 Henly et Lambert, 2014.
- 54 Schneider, Harknett et Collins, 2020.
- 55 Smith et Elliott, 2012.
- 56 Il convient toutefois de noter que la convention (n° 98) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, mentionne la police comme l'un des rares groupes qu'un pays peut exclure du droit à la négociation collective (voir OIT, 2022f).
- 57 Berry *et al.*, 2008.
- 58 OIT, 2022f.
- 59 Munar Suard et Lebeer, 2004.
- 60 Sefalafala et Webster, 2013.
- 61 Choi et Li, 2021.
- 62 Mariwo, 2008.
- 63 White, 2022.
- 64 Mosendz, Bhasin et Melin, 2021.
- 65 Paese *et al.*, 2014; Schneider, Signorelli et Gomes Pereira, 2017.
- 66 Paese *et al.*, 2014.
- 67 Étude de fond non publiée préparée pour l'OIT.
- 68 Shaidah, 2016.
- 69 Jovanović *et al.*, 2020.
- 70 Syed *et al.*, 2020.
- 71 OIT, 2020q; Okorie *et al.*, 2020; Vyas, 2022.
- 72 Certains pays ont toutefois classé la production de vêtements comme essentielle. Il s'agit notamment de pays dotés d'importantes industries de l'habillement, comme la Chine, l'Inde et l'Indonésie.
- 73 Rodrik, 2022.
- 74 Diao *et al.*, 2021; voir aussi Kruse *et al.*, 2021.
- 75 Autor, Dorn et Hanson, 2021.
- 76 Autor, 2022; Atalay *et al.*, 2020.
- 77 Castellani, Lotti et Obando, 2020.
- 78 Bennett *et al.*, 2022.
- 79 orientation.ch, sans date.
- 80 Banque mondiale *et al.*, 2019; Bureau of Labor Statistics, États-Unis, 2022.
- 81 Eichhorst et Marx, 2015.
- 82 Au Botswana, il y a beaucoup plus de travailleurs clés dans cette catégorie professionnelle, avec une part de près de 20 pour cent.
- 83 OIT, 2016c.
- 84 Reuters, 2017; Johari, 2014.
- 85 TNN, 2020.
- 86 Tirodkar, 2021.
- 87 Gebel, 2013.
- 88 Duman, 2019; Cirillo et Ricci, 2022.
- 89 Mhaskar, 2019.
- 90 Lin, 2022.
- 91 Virtanen *et al.*, 2005; Pirani et Salvini, 2015; Kompier *et al.*, 2009.
- 92 Fabiano *et al.*, 2008.
- 93 Johari, 2014.
- 94 Liu *et al.*, 2021.
- 95 Wittmer, 2021; Schenck, Viljoen et Blaauw, 2021.
- 96 WIEGO, sans date b.
- 97 Dias et Samson, 2016.
- 98 WIEGO, sans date c.

- 99 Le sous-échantillon de pays disposant d'informations sur les salaires des salariés clés des services de nettoyage et d'assainissement ne comprend aucun pays à faible revenu.
- 100 En moyenne, les aides de ménage (code 91 de la CITP) représentent 52 pour cent des salariés clés du secteur du nettoyage et de l'assainissement dans les pays d'Amérique latine et des Caraïbes du sous-échantillon.
- 101 Salvador et Cossani, 2020.
- 102 Altamirano *et al.*, 2019.
- 103 Sperry *et al.*, 2022.
- 104 Cervero et Golub, 2011.
- 105 Malhotra *et al.*, 2021; Poumanyong, Kaneko et Dhakal, 2012.
- 106 UITP, 2021.
- 107 Idem.
- 108 ITF, 2017.
- 109 Idem.
- 110 Étude de fond non publiée préparée pour l'OIT.
- 111 Spooner, 2011.
- 112 OIT, 2021k.
- 113 OIT, 2018e.
- 114 Spooner, 2011.
- 115 ITF, 2017, page 19.
- 116 Spooner, 2011.
- 117 Kumar, Zimmerman et Arroyo-Arroyo, 2022.
- 118 ITF, 2017, page 20.
- 119 Viscelli, 2018.
- 120 Rosenblat et Stark, 2016.
- 121 OIT, 2021q.
- 122 Faggidae *et al.*, 2016.
- 123 NSC, sans date.
- 124 Hege *et al.*, 2017.
- 125 Useche *et al.*, 2018.
- 126 Spooner, 2011, page 8.
- 127 Sinha et Kumar, 2018.
- 128 Nag, Vyas et Nag, 2016.
- 129 Jepsen, Zhao et van Leeuwen, 2015; Idnani et Kotlowski, 2011.
- 130 OMI, sans date.
- 131 Marine Accident Investigation Branch, 2020.
- 132 Schneider et Irastorza, 2011.
- 133 Jepsen, Zhao et van Leeuwen, 2015, page 108.
- 134 Gekara et Sampson (dir. de publ.), 2021.
- 135 UE, sans date.
- 136 Health and Safety Executive, sans date.
- 137 Copsey, 2011.
- 138 Calculs basés sur l'échantillon principal, voir l'annexe.
- 139 EUI Florence School of Regulation, 2021.
- 140 Parlement de l'Australie, sans date.
- 141 Entretien avec Cesar, travailleur postal mexicain, le 8 novembre 2021.
- 142 Abboud, Dombey et Johnson, 2020.
- 143 Parlement de l'Australie, sans date.
- 144 Entretien avec Cesar, travailleur postal mexicain, le 8 novembre 2021.
- 145 UPU, sans date.
- 146 Agarwal et Bellman, 2020.
- 147 Entretien avec Cesar, travailleur postal mexicain, le 8 novembre 2021.
- 148 Jameel, 2021.
- 149 EUI Florence School of Regulation, 2021.
- 150 Hermosín Gandul, 2020.
- 151 Parlement de l'Australie, sans date.